Comisión de
Legislación del Trabajo
Carpeta Nº S/C

Versión Taquigráfica N° 1435 de 2012

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA Y DIRECTORIO DEL SERVICIO OFICIAL DE DIFUSIÓN, RADIOTELEVISIÓN Y ESPECTÁCULOS (SODRE)

ver exposición

DIRECTORIO DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE COMBUSTIBLES, ALCOHOL Y PORTLAND (ANCAP)

ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 12 de diciembre de 2012

(Sin corregir)

PRESIDEN: Señores Representantes Martín Tierno, Presidente y Carmelo Vidalín, Vicepresidente.

MIEMBROS: Señores Representantes Pablo D. Abdala, Fernando Amado, Raúl Olivera y Luis Puig.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Oscar Groba.

ASISTE: Señor Representante Álvaro Fernández.

INVITADOS: Señores maestro Oscar Gómez, Subsecretario del Ministerio de Educación y Cultura; Fernando Butazzoni, Presidente del SODRE y señora María Pollak, Vicepresidenta del SODRE.

Por ANCAP, sociólogo Germán Riet, Vicepresidente; ingeniera química Claudia Velásquez, Jefe de Ventas Especialidades, Gerencia de Comercialización -Negocios Energéticos y señor Schubert Santos, Jefe de Recursos Humanos.

SEÑOR PRESIDENTE (Tierno).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir al señor Subsecretario de Educación y Cultura, maestro Oscar Gómez; al Presidente del Consejo Directivo del Sodre, señor Fernando Butazzoni y a la Vicepresidenta del Consejo Directivo del Sodre, señora María Pollak.

El día 14 de noviembre recibimos a una delegación de funcionarios nucleados en Afusodre, quienes denunciaron -como consta en la versión taquigráfica que les enviamos-, entre otros términos, persecución sindical, falta de respeto a la carrera administrativa y grave situación de acoso moral.

Como acostumbra esta Comisión, intentamos mediar en los conflictos, razón por la cual hemos llamado a la otra parte, que son ustedes: el Ministerio de Educación y Cultura -porque el Sodre se encuentra dentro de sus competencias- y al Consejo Directivo del Sodre, a los efectos de que nos puedan brindar información respecto a la situación planteada.

En el día de ayer, también recibimos una información del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Allí hay un acta del día 6 de diciembre en la que consta que hubo un acercamiento y se está en vías de solución en relación a lo planteado por el sindicato.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.- Efectivamente, debemos agradecer a la Comisión de Legislación del Trabajo que tenga a bien escuchar la posición del Ministerio de Educación y Cultura y, particularmente, del Directorio del Sodre sobre estos temas.

Antes de ceder la palabra al señor Presidente del Sodre, quisiera hacer alguna puntualización respecto a eventos generales que nos parece que deberían estar en conocimiento de los miembros de esta Comisión, a los efectos de visualizar la magnitud de la situación que estamos viviendo.

Como saben los señores Diputados, en este último período reciente el Sodre ha tenido un aumento significativo de su propuesta cultural. Esto lleva a tener nuevos desafíos que son enfrentados, en muchos casos, con idéntica dotación de recursos humanos. Esto hace que exista una contradicción objetiva entre las posibilidades de recursos humanos que tenemos y lo que queremos devolver a la sociedad en materia de producción cultural. Esto lleva a que, por ejemplo, no es lo mismo tener un grupo de equis funcionarios destinados al mantenimiento y a la confección de vestuario para un cuerpo de baile de diez bailarines que si hablamos de cincuenta o sesenta, haciendo giras permanentes por el interior y por el exterior. Es decir que, a veces, si por ejemplo, no existe acuerdo con los trabajadores de poder contratar algún servicio afuera, es necesario tener mayor cantidad de horas de trabajo porque, obviamente, el volumen es mayor. Entonces, existen horas excedentarias, cuyo manejo posterior en franqueo de días libres también suele ser materia de negociación, en tanto es obvio que no puede darse franqueo a todos al mismo tiempo porque, de esa manera, se resentiría el servicio, que es de 365 días. Por lo tanto, con una dotación reducida de recursos humanos, es complejo, y hay que trabajar estrictamente sobre esto.

Otro de los temas que no debe escapar al conocimiento de los señores Diputados y que queremos subrayar tiene que ver con las peculiaridades de algunas de las tareas que desempeñan quienes son funcionarios públicos. No es igual trabajar de administrativo, empezar con un Escalafón C) Grado 1/2, y después, a través del concurso, llegar a ser un Grado 14 dentro del mismo escalafón administrativo, quien tiene que trabajar, por ejemplo, con habilidades que se manifiestan exclusivamente a través de su potencia física y que, por lo tanto, puede tener una etapa de la vida en la cual sea muy productivo y eficaz su trabajo, pero luego, por razones obvias, no puede seguir haciéndolo. Si me permiten, voy a hacer una comparación que quizá no correspondería en este ámbito, pero es como que los jugadores de básquetbol o de fútbol fueran funcionarios públicos y, pasados los treinta y pico de años, quisieran seguir jugando en Primera División y no se resignaran a que existe, efectivamente, una etapa en la cual ya no es posible poder brindar los servicios con la misma eficiencia que se tenía antes.

Por lo tanto, quiero señalar que seguramente no escapará a las preocupaciones de esta Comisión y del plenario de la Cámara de Representantes que habrá que buscar soluciones legislativas, como ser la promoción del servidor público en otras acciones que no sean las que venían haciendo hasta ese momento por elementos que si los lleváramos a la reducción del absurdo -cosa que este Directorio ni este Ministerio van a hacer-, ante el causal de que no puede desempeñar la función para la cual fue contratado, el funcionario tendría que ser declarado inepto y, por lo tanto, iniciársele un proceso sumarial. Reitero: esto no es así pero, si no se busca una solución legislativa y no hay acuerdo entre las partes para que puedan realizar otras actividades que no

sean para las cuales fueron inicialmente contratados, estamos ante una situación muy compleja. Nos parece que esto únicamente puede ser resuelto por la vía legislativa, porque es el peso de la ley el que podría defender los derechos de los trabajadores y, a su vez, los de los usuarios y del propio Estado, al no tener que invertir en algo que no puede producir, sino que ese potencial de trabajo pueda desarrollarse con éxito seguramente en otro campo que no sea para el que fue contratado. Me refiero concretamente, por ejemplo, a la situación de los bailarines.

No escapará a la inteligencia de los miembros de esta Comisión que no podemos exigir perfección en la técnica de la danza a una persona que supere los 50 años o los 55 años. Es decir que existen limitantes físicas objetivas que hacen que no pueda desempeñarse esa función en la cual seguramente tuvo brillo e importancia durante la época en que pudo hacerlo. Entonces, será necesario buscar mecanismos de formación en servicios o nuevos destinos, que no afecten su carrera funcional pero que, a su vez -reitero-, no causen perjuicios al servicio ni al usuario.

SEÑOR BUTAZZONI.- Gracias por recibirnos.

El señor Subsecretario de Educación y Cultura, el maestro Oscar Gómez mostró una panorámica general sobre algunos de los problemas que se ventilaron aquí, en la sesión de la Comisión en la que los señores Diputados recibieron a una delegación de la Asociación de Funcionarios del Sodre, Afusodre.

Traigo algunos datos, porque me llamaron poderosamente la atención algunos conceptos vertidos por los delegados sindicales, y me parece que la Comisión debería tener nuestra versión de los hechos, a los efectos de conocer algunos elementos que no fueron planteados en ese momento.

En primer lugar, hay una acusación muy seria con respecto a la violación o persecución de los fueros sindicales de los trabajadores, concretamente de los bailarines de ballet. Esto lo quiero aclarar con mucha precisión. Esta acusación es como una recidiva: surge cada tanto. Se planteó por primera vez en el Parlamento en la Comisión de Educación y Cultura del Senado por parte del sindicato de Afusodre. Cuando se hizo ese planteo en la Comisión de Educación y Cultura del Senado, personalmente envié una carta al Director del Ballet, con fecha setiembre de 2011, que me voy a permitir leer, en la que señalaba a Julio Boca: "Ha vuelto a surgir en la opinión pública una versión referida a presuntas violaciones a los derechos sindicales en el ámbito del Ballet del Sodre. En este caso la situación es doblemente grave, pues dicha versión fue volcada ante una Comisión del Parlamento Nacional, la misma consta en actas, ha sido recogida por algunos medios de prensa y ha sido comentada por algunos Sres. Diputados. Por todo ello, considero necesario establecer con claridad y rapidez la veracidad de dicha denuncia o, en caso contrario, la falsedad de la misma, para actuar en consecuencia.- En tal sentido, le solicito que esta carta sea puesta en conocimiento de todos los integrantes del cuerpo de baile, al tiempo que dejo en claro que estoy personalmente a la orden de cualquier persona de dicho cuerpo que desee efectuar algún tipo de reclamo en ese sentido.- Cualquier comunicación o pronunciamiento que el cuerpo de baile desee efectuar sobre el punto podrá hacerlo con total libertad, sin requerir autorización previa de la superioridad para ello".

Esta carta fue leída ante el cuerpo de baile en pleno por parte del Director del Ballet, y fue colocada en las carteleras del Auditorio durante más de un mes. A su vez, esta carta fue reproducida, entre otros, por el Semanario "Búsqueda", con lo cual yo esperaba con mucha atención la llegada de algún tipo de comunicación por parte de los bailarines o de las bailarinas que se sentían afectados en sus derechos sindicales o que se sentían perseguidos. Sin embargo, eso no fue así. Ningún bailarín ni integrante del cuerpo de baile, de manera oficial, extraoficial, reservada, pidiendo anonimato, ni por carta anónima -en ninguna circunstancia- formuló una sola denuncia o atisbo de denuncia referida a este tema: ni una. Solo volvió a aparecer el tema una sola vez en la prensa, en este año, en un semanario que se llama "El Bocón". Por lo tanto, debo concluir que, si ninguno de los integrantes del cuerpo de baile -con quienes tengo vínculos totalmente asiduos y fluidos- tienen alguna iniciativa -siquiera por temor a las represalias- de enviar una nota, me permito señalar que esta denuncia que había aparecido ante el Parlamento hace más de un año y que vuelve a surgir ahora, no tiene ningún sustento.

Tengo la convicción profunda de que esta es una información errónea. No quiero calificarla de falsa. Tal vez sea un error recurrente; tal vez sean prácticas no compartidas, como por ejemplo sostener reuniones de trabajo sindical en horarios laborales de ensayo. Parece razonable pensar que si un bailarín abandona un ensayo, en realidad está dejando sin ensayo a toda la compañía. Y también parece razonable pensar que

funcionarios que terminan su labor a la hora 17, puedan tener reuniones sindicales de trabajo con posterioridad a esa hora. Reitero: todo esto es especulación mía. No ha habido ningún elemento en ese sentido, salvo lo manifestado aquí en la Comisión por los representantes de Afusodre. Si lo hay, obviamente de más está decir que actuaremos con todo el peso de la ley con respecto a este tema, porque son derechos absolutamente consagrados.

En segundo término, quiero dar algunas cifras para que los señores Diputados entiendan la problemática del cuerpo de baile que aquí se planteó por parte de quienes comparecieron hace unas semanas como representantes del sindicato de Afusodre. A comienzos del año 2010, antes de que este Consejo Directivo contratara al nuevo Director artístico del ballet, el Ballet del Sodre tenía cuarenta y dos integrantes, de los cuales veintidós estaban activos, es decir, bailaban, y veinte no lo hacían, por razones de edad o por lesiones, que son muy frecuentes.

A fines de 2010, esos cuarenta y dos integrantes se convirtieron en ochenta, de los cuales cuarenta y dos eran funcionarios públicos, treinta y cinco eran contratados y otros tres estaban en una situación peculiar, porque habían entrado por determinado régimen hacía siete u ocho años y luego estaban en el tema de las paritarias, pero eran bailarines del Ballet. Reitero que en ese total de ochenta había veintidós bailarines presupuestados -es decir, funcionarios públicos- en actividad, de los cuarenta y dos funcionarios presupuestados, que representaban el 51%.

En el año 2011, como es lógico, la cantidad de funcionarios presupuestados se mantuvo, es decir, siguieron siendo cuarenta y dos; la cantidad de funcionarios activos bajó a veintiuno, porque uno más de esos cuarenta y dos dejó de bailar; el número de contratados pasó de treinta y cinco a treinta y ocho, y se mantuvo la situación de los tres bailarines -dos bailarinas y un bailarín- que estaban en un estatus contractual especial, por decirlo así. De manera que en el año 2011 el total de integrantes del cuerpo de baile era ochenta y tres, manteniéndose la proporción de 51% presupuestados y 49% contratados.

En el año 2012, la cantidad de presupuestados sigue siendo cuarenta y dos, pero la cantidad de activos bajó a veinte; el número de contratados subió a cuarenta y ocho -o sea, diez más-; y en cuanto a los otros tres bailarines, en dos casos se resolvió la situación, quedando solo uno pendiente. De modo que, en total, hay noventa y uno bailarines, de los cuales el 53% son contratados y el 47% presupuestados.

Para el año 2013 habrá cuarenta y dos presupuestados, como viene ocurriendo desde 2010, de los cuales solo quince estarán activos. De modo que habrá una cantidad importante de bailarines presupuestados, funcionarios públicos, que no van a bailar, por las razones que ya expliqué. Habrá cincuenta y un bailarines contratados y se mantendrá la situación especial de otro bailarín. Es decir que habrá noventa y cuatro bailarines, de los cuales el 60% son contratados y el 40% presupuestados, integrantes de la plantilla estable del Sodre.

Estoy brindando estos datos porque acá se planteó que el 80% de los bailarines del Sodre eran contratados. Lo cierto es que el 80% de los bailarines que bailan son contratados, que no es lo mismo. ¿Por qué? Porque de los cuarenta y dos bailarines presupuestados -previstos en el Presupuesto Nacional, es decir, funcionarios públicos-, veintisiete no bailan, porque han pasado el límite de edad o por otras razones. Esto me lleva a plantear algo que expresamos reiteradamente en el Parlamento, cada vez que tuvimos ocasión de hacerlo, tanto en la Comisión de Educación y Cultura del Senado como en la Comisión de Presupuestos. Me refiero a que sería muy importante que desde el ámbito que fuera se hiciera llegar al Parlamento alguna iniciativa, para que este la estudiara y tuviera ocasión de trabajar en alguna formulación legal que permitiera establecer criterios claros para que cuando el funcionario público que es bailarín, que en la mayoría de los casos comienza a trabajar a los catorce o quince años, llegue a los cuarenta y no pueda seguir haciendo lo que hizo desde los quince años -tienen una experiencia acumulada importante, pero el cuerpo muy gastado; la mayoría tienen cuatro, cinco o seis operaciones, de meniscos, tendones, etcétera- tenga la posibilidad de realizar otra tarea y el Estado tenga la posibilidad y la potestad de destinarlo a realizar esa tarea, muy probablemente en el ámbito de su especialidad, a fin de que no entre en una especie de limbo como en el que está ahora, en el que el bailarín no puede bailar más porque tiene treinta y siete años y se rompió los meniscos y no sabe hacer otra cosa. Es verdad: no saben hacer nada más que bailar. Entonces, ¿qué hacemos con esa persona desde los treinta y siete hasta los sesenta o sesenta y cinco años, cuando puede jubilarse? Es una situación muy compleja, que también tiene connotaciones fuertemente vinculadas al arte. Este es otro tema en el que yo insisto permanentemente. Me parece que es un error evaluar a un artista desde el punto de vista de la carrera

funcional, ya sea músico, cantante o bailarín, porque su tarea tiene ciertas peculiaridades. Una de ellas es el trabajo absolutamente colectivo; implica formar parte imprescindible de un Cuerpo. Ese es un aspecto que hay que tener en cuenta. Si un músico que toca la tuba en una orquesta, no va, no hay concierto, y hay cien personas arriba del escenario y dos mil en la platea que no pueden escuchar el concierto. Del mismo modo, si un bailarín que tiene un papel de siete minutos en el medio de una producción de ballet, no va a bailar, no hay función. Entonces, este trabajo tiene peculiaridades que deben tenerse en cuenta. De manera que sería de mucha utilidad y de gran apoyo para los bailarines que durante muchos años lucharon por encontrar algún tipo de solución a esta problemática, que en el ámbito parlamentario se trabajara en alguna iniciativa de ese tipo.

El tercer tema al que quiero referirme es el relativo a las costureras del Sodre, es decir, las empleadas de la sección Sastrería. Como bien decía el señor Presidente de la Comisión, en la Dirección Nacional de Trabajo se llegó a una especie de preacuerdo -y digo "preacuerdo" porque el acta no se firmó- según el cual esas seis funcionarias desempeñarán sus tareas en condiciones que a todas las partes les parecen razonables.

Quiero aclarar que no es la primera vez que vivimos esta situación, dado que estas mismas funcionarias generaron un proceso similar contra otro funcionario que fue su jerarca en el Sodre en el año 2009 o 2010. Por conservar el buen clima laboral, por evitar conflictos, todos acordamos que el jefe de estas funcionarias en la sección Sastrería fuera a otra área del Sodre. En ese momento, la acusación era la misma: persecución, acoso, y demás. Se llegó a una especie de negociación en la que quedaron en claro algunos extremos que no eran tal como fueron planteados en aquel momento y se llegó a un acuerdo. Ahora se vuelve a plantear la misma situación y se llega nuevamente a un acuerdo.

Quiero subrayar que el Ballet del Sodre ha incrementado sustancialmente la cantidad de bailarines -me refiero al Ballet porque si bien hay otras áreas que requieren atención de Sastrería, la actividad está centrada básicamente en él- y la riqueza -por decirlo de alguna manera- de sus producciones. Por lo tanto, no es lo mismo fabricar cuarenta tutús para una producción que, aparte de esos, otros cuarenta, porque hay diez funciones en lugar de tres y, de pronto, alguno se rompe. Y todo ello además de acondicionar cuarenta vestidos, veinte chaquetas de varón, manipular seiscientos pares de zapatillas de media punta, joyas -obviamente, de fantasía-, y otros elementos que forman parte de una producción de las que hace actualmente el Sodre. Lo mismo ocurre con la ópera. El Sodre no tenía ópera desde hacía cuarenta años, y últimamente llegó una producción operística que requirió un esfuerzo realmente impresionante no solo de la encargada interina de Sastrería y de las costureras, sino de muchísima otra gente que colaboró y otra que tuvo que ser contratada. Se utilizan trajes muy costosos, que hay que proteger, llevar a la tintorería y guardar. El segundo acto de una de las óperas -capaz que alguno de ustedes fue- se desarrollaba adentro de una piscina que tenía cuarenta centímetros de agua. Al término de la función, a las doce de la noche, los trajes de los treinta cantantes que estaban en escena en ese segundo acto debían ser llevados a un lugar especial para secarlos a mano, con un secador de pelo, para que estuvieran prontos al otro día a las seis de la tarde.

Entiendo perfectamente que se señale la importancia del respeto a la carrera funcional. Estamos totalmente de acuerdo con ello, lo apoyamos, pero creo que hay que tener la mente, el corazón y el espíritu abiertos a los tiempos nuevos y no pretender seguir haciendo con un equipo de seis personas diez veces más de lo que se hacía antes. Es evidente que de esa forma van a empezar a aparecer los errores, los fallos, las equivocaciones, el estrés y, seguramente, alguna disfunción o enfermedad laboral.

Voy a leer el preacuerdo al que se llegó en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dice lo siguiente: " [...] PRIMERO: Las partes acuerdan que el taller de sastrería funcionará en la Sala Nelly Goitiño" -allí funciona habitualmente- "En dicha sala funcionarán bajo la dirección del Sr. Mederos, quien dará las instrucciones respecto al trabajo a realizar en el taller. A estos efectos ya se ha elaborado una orden de servicio. Cuando deban realizarse tareas en el Auditorio Nacional Adela Reta las instrucciones serán impartidas por el Director de la Sala o quien este delegue." Esto ocurre habitualmente y es como se venía haciendo. "SEGUNDO: El Taller de Sastrería recibirá la demanda de trabajo por las vías jerárquicas correspondientes, de acuerdo a los requerimientos de todos los Cuerpos Estables y las Escuelas del S.O.D.R.E., programándose el trabajo de acuerdo a dicha demanda y los plazos de entrega. En aquellos casos en que la demanda o calidad del producto supere la capacidad de producción del Taller, ese trabajo se contratará externamente. TERCERO: La jefa de sastrería" -en realidad, debería decir "encargada interina"- "será la encargada de ordenar el trabajo dentro del taller. Mientras tanto la coordinadora de vestuario tendrá

una función de carácter artístico. Los perfiles y las tareas específicas de cada una de estas funciones serán definidos posteriormente por el S.O.D.R.E. [...]".

Si me permiten, voy a ceder la palabra a la señora Vicepresidenta del Sodre, por si desea agregar algo a mi exposición. Nos ponemos a disposición de los señores Diputados para responder a sus preguntas o para hacer aclaraciones.

SEÑORA POLLAK.- Me hago eco de las palabras del Presidente del Sodre, dado que durante este año he vivido todo este proceso. Quiero agregar algo con respecto a un tema que fue planteado aquí, en la reunión que tuvieron con los funcionarios y a partir de la cual ustedes nos convocaron. Me refiero a cierta insensibilidad del Consejo Directivo del Sodre con respecto a los planteos que señala el sindicato; no lo plantearon exactamente en esos términos, pero se desprende de su exposición.

Al respecto, quiero aclarar que el Consejo Directivo del Sodre en pleno es absolutamente sensible a cada uno de los problemas que ha planteado el sindicato, de diferente índole, estos u otros, a tal punto que el 2 de enero de 2012 estábamos sentados con el sindicato hablando de otros temas, no estos, que en ese momento planteaban, relativos a reivindicaciones laborales salariales. Por eso me parece que no es justo que se diga que el Consejo Directivo del Sodre desconoce, no atiende o elude los problemas planteados por el sindicato, dado que estamos absolutamente alertas y en todo momento dispuestos a escucharlos y a llegar a soluciones, con ellos, a través del Ministerio o como sea. Realmente, no llevo la cuenta de la cantidad de reuniones que hemos tenido, porque no es mi estilo, pero han sido muchas y seguramente lo seguirán siendo, porque la actitud será la misma: de apertura y de escucha.

Solo quería dejar en claro este aspecto, que no me parece menor y que es necesario señalar.

Muchas gracias.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Agradecemos la presencia de las autoridades del Sodre, a quienes hemos escuchado con mucha atención.

Como bien se decía, hace unos días, los directivos de Afusodre asistieron a la Comisión -en la que habitualmente participo, si bien no soy titular- y plantearon una serie de inquietudes. Algunas de ellas fueron tratadas hoy aquí, pero hay otra que no es menor y sobre la que no hemos escuchado algún tipo de referencia. Se trata de las aproximadamente 1.600 horas extras que tienen los funcionarios y que no pueden tomarse como descanso ni cobrarlas.

Ya que estoy en uso de la palabra, quiero preguntar a las autoridades del Sodre, cuál sería la razón por la cual antes de que el Director Julio Boca comenzara su actividad en el Sodre, los bailarines estaban agremiados y después de que vino, repentinamente, dejaron de estarlo.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.- Si bien no fue específicamente señalada la situación de las 1.600 horas extras, justo es decir que señalábamos, tanto en mi intervención como en la del Presidente del Sodre, que uno de los temas clave que no había que dejar pasar por alto era el aumento de las producciones del Sodre, con el mismo personal o la misma cantidad de recursos humanos. Esto obliga a que, efectivamente, para que el espectador no sea perjudicado, exista una tarea que deba desempeñarse más allá de las horas por las que fueron contratados. También dijimos -quizá, no fue advertido por el señor Diputado preopinante- que es muy difícil otorgar los asuetos correspondientes o hacer las compensaciones de horas trabajadas de más de acuerdo con la situación contractual, porque es un tema de negociación que no puede hacerse a demanda del funcionario sino tomando en cuenta el servicio que debe prestar el Sodre a la sociedad a la que se debe. Si bien el Presidente del Sodre ahora dará una especificidad mayor a la respuesta, creímos que habíamos sido suficientemente claros, tanto el Presidente del Sodre como yo, lo que no fue así porque el Diputado repregunta sobre estos temas. Sin embargo, se señaló con claridad que cuando con la misma dotación de recursos humanos se debe abordar más tareas, obviamente, se prolonga la jornada laboral y existe la dificultad para otorgar, a demanda del funcionario, los asuetos correspondientes, lo que es objeto de negociación. En eso actúa nuestra jerarquía, tratando de no resentir la actividad, protegiendo el derecho del que, por razones de servicio, se vio obligado a tener una extensión en su jornada laboral.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Entiendo que no se me está contestando cómo se va a hacer la liquidación de esas horas extras: si se van a dar días o se van a pagar. Usted es claro y nos trasmite que no hay suficientes funcionarios y por eso hay trabajadores que se exceden en el horario de trabajo. Nos preguntamos cuál será la forma de liquidar eso, pues es la preocupación que tuvieron los funcionarios cuando nos vinieron a visitar días atrás.

SEÑOR BUTAZZONI.- Las horas extras trabajadas se saldarán con compensación de días, acordados previamente con los funcionarios. Ya hemos acordado con ellos y el gremio que esto va a ser programado de común acuerdo y no será durante las producciones de mayor importancia del año. Es decir que los funcionarios, el Consejo Directivo del Sodre y Afusodre estamos de acuerdo -y en esto también participó el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- en compensar esas horas extras sin afectar los momentos más severos de trabajo en el servicio

Yo no leí esto porque estaba al final del documento y pensé que era una cláusula de estilo, pero dice que las partes acuerdan un cronograma de licencias a los efectos de que las trabajadoras del taller puedan hacer uso de las horas extra generadas.

Con respecto a la pregunta acerca de por qué pensamos nosotros que de manera repentina cesó la agremiación de los bailarines cuando asumió Julio Boca, quiero decir, en primer lugar, que no sé si es así y, en segundo término, que eso no lo puedo responder. Sí me consta que en otras áreas del Sodre ha habido graves problemas en materia sindical, pero no me corresponde ingresar en ese territorio. Me refiero a otras áreas que no tienen absolutamente nada que ver con el ballet. Ahora, no me parece que si eso ocurrió, yo deba hacer algún tipo de reflexión o brindar alguna explicación sobre los motivos que llevaron a esa situación.

Quizá, lo más sano sea convocar a los más de ochenta bailarines que conforman el cuerpo de baile para que vengan aquí de manera que les puedan preguntar esto directamente. La verdad es que tenemos ciento veinte músicos, ochenta bailarines, ochenta coristas, conjuntos de cámara y es muy difícil entrar en ese terreno y, además, no me corresponde.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Lo único raro es que, precisamente, el cuerpo de baile es el único que no está agremiado; el resto de los funcionarios del Sodre sí lo están.

SEÑOR BUTAZZONI.- Averigüé, porque no es así.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Averiguaremos, entonces.

SEÑOR PUIG.- Antes que nada, queremos saludar al representante del Ministerio de Educación y Cultura y a las autoridades del Sodre, con la particularidad de que tengo la suerte de conocer a los tres integrantes de la delegación, su historia, su trayectoria en el país, su defensa irrestricta de la democracia, cuando fue avasallada, con una conducta que hemos valorado desde el movimiento sindical como proactiva en defensa de los derechos de los trabajadores. Quería hacer esta primera constatación.

También quiero decir que, independientemente de esas valoraciones -de las que estamos convencidos-, no nos parece que no corresponda la existencia de situaciones conflictivas; son parte de la sociedad y si a partir de actitudes por parte de los directivos de una institución del Estado, del Ministerio, que tienen una trayectoria de parte del sindicato, dejaran de reclamar, uno tendría que pensar que ese sindicato no está cumpliendo con la función específica de defensa de los derechos de los trabajadores.

Por tanto, una situación de conflicto nos parece absolutamente normal y diría que es lógico, saludable y entendible que así sea. Tendría que llamar la atención cuando esas cosas no ocurren.

Me quiero referir al tema planteado por los funcionarios dado que hay algunas cosas corroboradas por la Dirección. Me refiero al aumento de la actividad cultural y al no incremento en forma proporcional de los trabajadores en las distintas modalidades de contratación que puedan existir. En ese marco, hay una interrogante en cuanto a cómo se va a encarar desde la Dirección -en la mejor situación, encarada

conjuntamente con el sindicato- la forma de ese ingreso. La realidad es que la actividad del Sodre no solo ha aumentado en cuanto a oferta cultural, no solo cuantitativamente sino cualitativamente, y eso es reconocido por todos los ámbitos de la sociedad. Obviamente, realizar esa actividad con la misma cantidad de trabajadores, genera horas extras y dificultades. Entonces, hay que plantearse cuáles son los mecanismos que se manejan a nivel del Ministerio, pero inclusive hay que analizar si también desde el punto de vista parlamentario hay alternativas que habiliten determinados mecanismos y demás. Hay que plantear esto porque esta situación no se puede sostener en el tiempo. No se puede decir: "Mantenemos la oferta cultural, pero no se incrementa la cantidad de trabajadores o funcionarios". Esa es una primera realidad a tener en cuenta.

Por otra parte, la señora Pollak hacía referencia a los contactos con el sindicato. En este sentido, hay que seguir insistiendo en esa forma de diálogo y negociación. Lo que planteaban en cuanto al vínculo debe adquirir una dimensión que permita discutir los temas en forma bipartita o tripartita.

Tenemos un acta en la Dirección Nacional del Trabajo que se refiere a uno de los aspectos, al taller de sastrería. Ese es uno de los caminos, pero también está el ámbito de negociación directa entre las partes al que ustedes hacían referencia. Habría que hacer un esfuerzo por jerarquizar ese ámbito. Los funcionarios plantean que hay una serie de temas que no se resuelven y hacen una interpretación de falta de sensibilidad del Directorio. Yo estoy convencido de que en el relacionamiento con el sindicato no hay falta de sensibilidad. Puede haber diferentes encares y pueden tener razón los funcionarios en cuanto a las alternativas que plantean y, en todo caso, la institución no las acuerda. En definitiva, jerarquizar el ámbito de negociación y de diálogo es fundamental.

También me quiero referir a la situación que se planteaba anteriormente. Si se da esa situación -sobre la que acá hay diferentes versiones: la de los funcionarios y la del Directorio- desde la asunción del nuevo Director del ballet, Julio Boca y, realmente se produjo la desafiliación del sindicato, todas las partes, el Directorio, el sindicato y la Comisión deben interiorizarse. A veces, puede que no sea la intención, pero la situación es muy preocupante, si se crean determinadas condiciones en las que los trabajadores, en forma indirecta o sutil -como se ha planteado- puedan sentir la presión, derivando en que dejen de estar afiliados al sindicato. Entonces, hay que constatar esa realidad pero, al mismo tiempo, compatibilizar esto porque entiendo que las actividades artísticas, culturales, que se realizan no podrían detenerse entorno a determinadas cuestiones de ejercicio de la actividad sindical. También hay que compatibilizar esto porque quienes realizan tareas en el Sodre están comprendidos por las leyes de negociación colectiva, de fuero sindical y demás.

Se está en un proceso de transición. Ese crecimiento de la oferta cultural, ese reposicionamiento en el área cultural del Sodre reconocida por todas las partes, genera determinadas situaciones de desequilibrio que hay que atender. Yo privilegiaría eso: el diálogo y la negociación directa con el sindicato y también con el auxilio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como se hizo en este caso, llegando a un preacuerdo. Al mismo tiempo, cuando sea necesario -eso lo dispondrá el Ministerio- podría contarse con la actuación de la Inspección General de Trabajo, para constatar, si efectivamente hay alguna situación a corregir.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.- Son conocidas por los señores legisladores las dificultades que existen para el ingreso a la función pública, vinculadas fundamentalmente por la Ley de Presupuesto y las sucesivas Rendiciones de Cuentas. En ese sentido, cuando uno debe cumplir con el mandato que otorgan las potestades de la creación del Sodre, o sea, brindar espectáculos de la mejor calidad para la ciudadanía, se requiere de determinados mecanismos de contratación más flexibles, que no son las contrataciones del Estado. En más de una oportunidad, ha existido una diferencia de ritmos en la percepción del problema por parte de los trabajadores que han entendido que debería contratarse por parte del Estado y no a través de mecanismos más flexibles. Lo que sucede es que va pasando el tiempo, entre Rendición de Cuentas y Rendición de Cuentas y entre Presupuesto y Presupuesto, y a veces las demandas de la Rendición de Cuentas no pueden ser contempladas porque el erario es finito, lo que hace que las cosas se vayan dilatando. Y, desde nuestro punto de vista, lo que no puede dilatarse es lo relativo a ese crecimiento que ha tenido el Sodre en el ámbito de la cultura. Reitero que hay un punto de inflexión entre la necesidad del organismo de contratar en forma más flexible y la posición que a veces tienen los trabajadores que entienden que debería hacerse de otra forma, lo que retrasa o dificulta las cosas y que prefieren hacer horas extras en lugar de que se contrate, pero una vez hechas las horas extras, aparece el problema de cómo compensarlas.

Como bien señalaba el Diputado Puig, este es un tema en el que hay que seguir trabajando a nivel de diálogo y negociación y, en ese sentido, más allá de agradecerle la sugerencia, queremos darle la tranquilidad de que eso es lo que están haciendo el Directorio del Sodre y el Ministerio de Educación y Cultura en todos sus términos.

SEÑOR BUTAZZONI.- El Parlamento dio herramientas. En la Rendición de Cuentas del pasado año aprobó un fondo de desarrollo artístico y cultural del Sodre, que es un fideicomiso que, con las dificultades de la Administración pública uruguaya, finalmente va a estar operativo a partir del 1º de enero. Ese fideicomiso va a resolver, entre otras cosas, esa dificultad que planteaban tanto el Diputado Puig como el Subsecretario de Educación y Cultura con respecto a la contratación de personas para realizar determinadas actividades, fundamentalmente artísticas. La Ley Orgánica de creación del Sodre -es una ley cuya última actualización es de 1960- estaba pensada para un mundo en el que, por ejemplo, el pianista llegaba en barco, lo recibía la Comisión de damas, que lo alojaba en alguna casona del Prado, le hacían homenajes, luego tocaba en el Auditorio del Sodre, se quedaba unos quince días más para recibir homenajes, se le pagaba y recién ahí se iba. Ese mundo no existe más, pero las normas siguen siendo las mismas. Entonces, un artista viene a tocar, si previamente se le deposita cierta cantidad, y va desde el hotel al teatro, si previamente se le deposita otra cantidad. Esa es la cruda realidad. Luego, ese señor termina de tocar, se va a dormir y al otro día se toma un avión y se va. Así funciona esto en todos los ámbitos. Entonces, nosotros necesitábamos imperiosamente herramientas nuevas. Con la estructura del fideicomiso podremos resolver de manera más ágil y menos pesada estas problemáticas que surgen, por ejemplo, cuando llega una producción y hay que atender 150 vestuarios distintos en una semana.

Con respecto a lo que decía el señor Diputado Puig en cuanto a la sensibilidad que deben tener el Consejo Directivo y esta Comisión si se llega a suponer siquiera que hay alguna especie de elemento raro en materia de restricción de las libertades sindicales, yo leí una carta que le mandé al Director del ballet hace más de un año, hablé personalmente y en confianza con el ochenta por ciento de los bailarines y bailarinas, soy amigo de muchos de ellos. ¿Qué ha pasado? No solamente se lo tienen que preguntar esta Comisión, el Consejo Directivo y el Ministerio, sino también el sindicado y el movimiento sindical. Haría falta que se preguntaran qué es lo que pasa y por qué desde el movimiento sindical, desde el Pit- Cnt, no se lleva adelante una acción para conversar con los bailarines y preguntarles por qué se desafiliaron, si es que lo hicieron, o por qué no se afilian los nuevos. Ahí pueden surgir algunas respuestas interesantes. Yo actuaría, si tuviera algún tipo de elementos. Como Presidente del Consejo Directivo -casi contra mi propia voluntad- debo mantener cierta distancia con los problemas que deben ser resueltos por los trabajadores.

SEÑOR VIDALÍN.- Antes que nada, quiero dar la bienvenida a la delegación y es un gusto reencontrarme con el ex Director de Enseñanza, que fue tan generoso para con el departamento de Durazno, y con dos figuras del nivel y la calidad del señor Butazzoni y la señora Pollak.

Por otra parte, quiero valorar y reconocer lo que está realizando el Sodre, que ha tenido un cambio sustancial desde el punto de vista cultural, y lo tenemos que reconocer; el que no lo quiera ver es porque es ciego o tiene una venda. Debemos sentirnos orgullosos en ese sentido.

Me preocupa el relacionamiento para y con los trabajadores. En lo personal, no me ha quedado del todo claro la situación de las mujeres de sastrería o costureras, como diría un canario de campaña como yo. También, me preocupa mucho lo que tiene que ver con los aspectos sindicales. Leí algunos artículos donde esa figura notable que tenemos la dicha de contar hoy, como es el señor Julio Bocca, señalaba que no entendía mucho el funcionamiento de los sindicatos ni de los gremios de nuestro país. Quizá, cuando vine de Durazno tenía una concepción totalmente diferente, pero acá he aprendido y he crecido mucho, he tenido muy buenos maestros que han provocado un giro muy grande en mi mentalidad.

Frente a eso, tenemos que hacer los mayores esfuerzos para que el señor Boca -de quien debemos estar orgullosos porque no cualquiera lo tiene- entienda que en la medida en que haya un sindicato fuerte, con trabajadores comprometidos, también para él va a ser mucho más fácil trabajar.

Comparto lo que decía el señor Butazzoni en el sentido de que los trabajadores deben entender que su tarea es diferente a la que se puede cumplir en otro lado, que hay otros compromisos. Pero el esfuerzo por parte de

las autoridades debe ser sublime, mayor, sin jamás perder de vista a nuestros trabajadores.

Nos preocupa la situación de estos veintisiete -entre comillas- "ancianos" bailarines. Seguramente, esta Comisión va a trabajar en ese tema o, por lo menos, va a recoger la inquietud. Nos preocupa también la situación contractual o laboral del resto frente a la serie de normativas y/o impedimentos que se dan para la absorción a través de la función pública. Pero nuestra mayor preocupación, reitero, refiere a la actividad sindical. Siempre aspiramos a tener sindicatos fuertes, en los que los trabajadores jueguen un rol importante, sean valorados y reconocidos en su tarea.

Para finalizar, si bien ya se explicó y está detallado en la nota que leyó el señor Buttazoni, quizá, peco de redundante-, quisiera conocer especialmente la situación de esas mujeres de sastrería, es decir, si todas están trabajando o no, si ha habido avances en el diálogo y cuáles son sus perspectivas de futuro.

Reitero una vez más que valoro y reconozco con orgullo de uruguayo la función que está cumpliendo el Sodre en todo lo que tiene que ver con la cultura y ese gran cambio que todos nosotros esperábamos.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.- Estoy de acuerdo con gran parte de la exposición del señor Diputado Vidalín.

Quienes como yo hemos sustentado, escrito e impulsado la tesis de grandes mayorías organizadas y movilizadas entorno a un programa que lo hagan suyo tanto en la oposición como en el Gobierno para profundizar y avanzar en democracia, estamos de acuerdo con el papel rector de los trabajadores organizados en cualquier movimiento de avance sustantivo en los caminos de participación y de afianzamiento de la gestión de la sociedad. Por lo tanto, celebramos compartir esta misma óptica con quienes están hoy en la oposición circunstancialmente pero apoyan esta concepción de que los trabajadores tienen un papel medular en el camino, la velocidad y el ritmo que la sociedad intente darse de manera libérrima.

La situación que preocupa y ocupa al señor Diputado Vidalín con respecto al personal de sastrería podrá ser precisada tanto por la Vicepresidenta como por el Presidente por ese seguimiento y cercanía que tienen con la acción concreta.

SEÑOR BUTAZZONI.- Reitero que las funcionarias de sastrería, las costureras -bien decía el señor Diputado Vidalín- como termina el año están trabajando en la guardarropía de orquesta, coro, etcétera. Se acordó con ellas un cronograma de recuperación, de otorgamiento de días francos para la compensación de las horas extras generadas. Se acordó un mecanismo -que era uno de los elementos de mayor rispidez- de transmisión de orientaciones y órdenes de servicio para las costureras y las jefas de sastrería. En general, la situación quedó bastante despejada en la medida en que el elemento clave que era una especie de reivindicación de trabajar en determinado lugar físico -por razones que no estaban demasiado claras-, quedó zanjado en la medida en que comprendieron la conveniencia y utilidad de trabajar -como lo estaban haciendo hasta ahora- en la planta física del Auditorio Nelly Goitiño.

Repito, en el caso de las seis funcionarias de sastrería, en la medida en que se firme esta acta o una variante de ella con la Inspección Nacional de Trabajo va a quedar zanjado el asunto y todos van a quedar satisfechos.

Repito una vez más, porque me parece que es absolutamente central: con respecto a los derechos sindicales de los trabajadores del Sodre, mal podría el Directorio garantizarlos cuando en realidad están garantizados por la Constitución, por la ley y por múltiples organismos nacionales e internacionales que están vigilando permanentemente que se cumplan. Más allá de que en lo personal soy un aguerrido defensor de esos derechos. Tengo mi interpretación sobre qué es lo que ha ido ocurriendo, pero como es totalmente subjetiva, casi una especulación, generada a partir del diálogo de alguna gente y de la constatación de ciertas realidades, prefiero no hacerla pública.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.- Finalizando lo que tiene que ver con este punto concreto que fue adelantado por el señor Diputado, solicitaría a la Secretaría de la Comisión que distribuya el acta de preacuerdo, en donde figura, con total claridad, en los puntos 1º, 2º y 3º los temas referidos al funcionamiento de Secretaría, y en el 4º punto, el tema de las licencias generadas, que era preocupación del anterior Diputado.

SEÑOR PRESIDENTE.- El acta de preacuerdo ya fue distribuida entre todos los señores Diputados.

SEÑOR VIDALÍN.- Nos gustaría mucho que luego de firmada el acta, ya no de preacuerdo, esta Comisión pudiera tener una copia de ella.

SEÑOR BUTAZZONI.- Me comprometo a entregársela a cada uno de los señores Diputados.

SEÑOR PRESIDENTE.- Concuerdo con las palabras de los señores Diputados Puig y Vidalín en cuanto a la mejora que ha tenido la oferta cultural, tanto en cantidad como en calidad. Esto lo hemos vivido en carne propia por ser gente del interior. En Durazno recibimos la gira del ballet del Sodre que se estaba haciendo a nivel nacional. Fue el departamento donde más gente pudo apreciar este arte, ya que hubo que hacer dos funciones, una de noche y otra al mediodía del día siguiente. En esa oportunidad, a finales de 2010, se estaba votando el presupuesto nacional en esta Casa. Cuando se estaba armando el escenario del ballet, tomé contacto con algunos trabajadores de utilería. Ellos me manifestaron que había un problema con los viáticos de los funcionarios que salían al interior a armar el escenario. Tal vez, eso está solucionado, pero me vino a la memoria y quería preguntárselo al Presidente.

Reitero mi felicitación por la mejora de la oferta cultural, que en el interior del país vivimos en carne propia. El ballet hacía más de cuarenta años que no visitaba el interior, por lo menos el departamento de Durazno.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.- Quiero agradecer las felicitaciones al Ministerio de Educación y Cultura y, particularmente, al Directorio del Sodre, por los avances registrados en materia cultural.

En lo que tiene que ver con el tema viáticos, el señor Butazzoni será quien responda.

SEÑOR BUTAZZONI.- Eso está solucionado y, precisamente, era parte de ese crujido de los flejes del primer momento. En realidad, desde el punto de vista de la estructura, agarramos una cachila y le pusimos el motor de una Ferrari, obviamente, con las consecuencias previsibles, pero se solucionó y hoy se funciona normalmente; no ha habido reclamos ni problemas.

SEÑOR OLIVERA.- Quiero sumarme al reconocimiento expresado por los colegas Diputados en cuanto a lo que ha sido el avance del Sodre con respecto a la cultura.

Me quedé pensando en los bailarines que no pueden efectivamente bailar pero tienen todos los conocimientos, que pueden transmitir. No me queda claro cómo se resuelve esto, si es a través de un instrumento legal, si a través de un acuerdo con la organización sindical; acuerdo del que habrá que analizar sus características, y desde ya cuenten con el apoyo del Parlamento si fuera necesario incorporarlo en Rendición de Cuentas o en el Presupuesto.

Estos bailarines tienen muchos conocimientos para aportar a la sociedad. Comentaba con el señor Diputado Amado qué importante sería que fueran a los centros MEC, a los centros educativos, en busca de talentos, para transmitir conocimiento, y desde tempranas edades introducir a los niños en la danza. Se trata de un elemento que tenemos que utilizar al servicio de la sociedad y, desde ya, compartimos la inquietud de que hay que buscarles una función. Como expresaron ustedes, lo que ellos saben hacer es bailar y pueden transmitir ese conocimiento. Estamos a disposición para colaborar en eso. A través de sus organizaciones se deberá explorar si existe disposición para realizar ese tipo de tareas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tomo la idea del señor Diputado Olivera y redoblo la apuesta.

Como nos acompaña en esta Comisión el señor Diputado Vidalín, que fue durante diez años Intendente de mi departamento, se me ocurrió que el Congreso de Intendentes podría analizar este tema e intentar a través de las escuelas departamentales de ballet que existen -en los casos que no existan, formarlas- que estos bailarines, que no pueden bailar, impartan sus conocimientos, lo que para el interior sería fundamental; es decir que esas capacidades ociosas sean productivas para el país.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA.- Celebro la iniciativa del señor Diputado Olivera y la suya propia. No obstante, quiero señalar que este es un tema que vino para quedarse. Es decir, no solamente estamos hablando de los actuales veintitrés o veinticuatro bailarines que no pueden ejercer como tales, sino que año a año, por acumulación, deberemos tener en cuenta el destino ocupacional de estos profesionales.

Quiero señalar que a nivel del Estado existen múltiples situaciones, quizá, con algún elemento de diversidad, pero que en esencia tiene que ver con el destino laboral de aquellos que fueron formados para una cosa y deben hacer otra. En ese sentido, estando yo en la Presidencia del Consejo de Educación Inicial y Primaria, teníamos funcionarios que estaban como jefes de mecanizada, en la época en que el Impuesto de Primaria se hacía con las tarjetitas. Se pudo lograr que hubiera un cambio de escalafón, una formación en servicio y la continuidad de la contratación. Lo mismo puedo decir de otra cantidad de oficios o actividades que por efecto de la revolución científico técnica han ido quedando en desuso y, por lo tanto, hay que reciclar la formación de los funcionarios para que puedan seguir actuando. En un mundo tan cambiante como es este del siglo XXI, no puedo pensar que lo que supe hacer en una etapa, lo voy a seguir sabiendo hacer toda la vida. El cuento del carrero de Morosoli refleja una etapa de nuestra historia. Es necesario buscar soluciones legislativas que permitan rehacer la carrera funcional no específicamente por lugar de entrada, sino por la diversificación de los escalafones y el acceso de unos a otros a través de formación y concurso, lo que podría ser una eventualidad a analizarse tanto por parte del Poder Ejecutivo como del Poder Legislativo, si así lo entiende pertinente.

SEÑOR OLIVERA.- Evidentemente, el señor Subsecretario de Educación y Cultura nos desafía a pensar, y no podemos dejar pasar la oportunidad que nos da de expresar un concepto político y social. Nosotros creemos que los avances en tecnología no son para desechar funcionarios, sino para asignarles nuevas funciones para poder brindar a la sociedad mejores servicios. Nosotros debemos tener la cabeza abierta, pero también saber que los funcionarios no son desechables, sino que pueden realizar nuevas tareas, que nos permitan tener una sociedad mejor, más justa, más educada y con mejores servicios.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Nosotros también nos hacemos eco de la propuesta que se está haciendo en este momento de encontrar una solución para esos bailarines que, por razones de edad, no pueden estar cumpliendo con su tarea. Por supuesto, vamos a apoyar el trabajo que se haga y nuestro Representante del Partido Colorado en esta Comisión va a trabajar en esa tarea.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Legislación del Trabajo agradece vuestra presencia. Han sido muy claros. Quedamos a la espera del acta que solicitó el señor Diputado Vidalín, cuando sea firmada en el Ministerio.

(Se retiran de Sala el señor Subsecretario de Educación y Cultura y el Presidente y la Vicepresidenta del Consejo Directivo del Sodre)

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Quería proponer que la versión taquigráfica de la sesión de hoy sea enviada a Afusodre y que la Comisión reciba nuevamente a los dirigentes de dicho sindicato, para que vengan acompañados por alguno de los bailarines, a los efectos de que expresen algo sobre el tema.

SEÑOR PRESIDENTE.- Coincido con sus apreciaciones. Hay que hacer las gestiones al revés, para que sean ellos quienes soliciten que la Comisión los reciba nuevamente y vengan acompañados por bailarines del cuerpo de baile del Sodre.

(Ingresan a Sala los representantes del Directorio de la Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Pórtland, Ancap)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida al Directorio de la Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Pórtland, Ancap, representado por su Vicepresidente, el sociólogo Germán Riet; por la ingeniera química Claudia Velázquez, Jefa de Ventas, y por el señor Schubert Santos, Jefe de Recursos Humanos.

En lo que va del año, la Comisión ha recibido a tres delegaciones integrantes de la Federación Ancap, pero también a algunos trabajadores tercerizados de la planta de la Refinería de La Teja, quienes han planteado diferentes temas -sobre todo en lo que tiene que ver con la gente que trabaja allí- en cuanto a la seguridad industrial y a problemas relacionados con la obra que está llevando adelante la empresa

Como siempre, la intención de la Comisión es intentar, en el caso de que no se hayan solucionado estos problemas, mediar para llegar a buen puerto, sobre todo teniendo en cuenta que la obra que se está llevando adelante en la Refinería de la Teja es muy importante para el país y para Ancap.

SEÑOR RIET.- Muchas gracias por habernos invitado y por permitirnos informar a los señores Diputados y escuchar sus opiniones.

La verdad es que las versiones taquigráficas son bastante extensas. Trataremos de ir a lo que nosotros entendimos esencial y, obviamente, estamos abiertos a las preguntas y a extendernos en los temas que sea necesario.

Me gustaría comenzar por lo que planteó el señor Presidente de la Comisión en cuanto a la obra de la Refinería de La Teja. Como bien decía, es una obra que tiene una importancia estratégica para el medio ambiente y la calidad de los combustibles. Si no hacíamos esta inversión, la Refinería de La Teja quedaba perimida, porque iba a hacer combustibles que serían muy difíciles de vender o que habría que venderlos muy baratos en el mercado internacional. Además, al país ya está llegando maquinaria agrícola, camiones y autos -no de lujo- que están requiriendo bajo azufre.

Para esta obra se realizó un proceso competitivo, que ganó la empresa argentina Astra Evangelista, que tiene capital accionario dominante de YPF. A esta empresa se le impusieron algunas condiciones con respecto a la seguridad y a la formación de la gente, que fueron elaboradas conjuntamente por el Directorio de Ancap y los sindicatos Untmra, Sunca y Federación Ancap, que fueron aceptadas.

Se hizo un listado de la cantidad de personas que se iba a necesitar, así como de todas las categorías y calificaciones requeridas para el personal. Se llegó a un acuerdo en cuanto a las pruebas de conocimiento y de capacidad que debería superar cada obrero que trabajara en las obras de la Refinería, que iban a demorar tres años, pero que ya están llegando casi al cuarto año debido a algún conflicto sindical y, últimamente, por problemas de gestión, por todos los cambios que, como ustedes saben, han ocurrido en el paquete accionario de YPF.

En determinado momento, en esta obra llegaron a trabajar tres mil personas. Las pruebas que se iban a realizar a estos operarios fueron propuestas por el contratista y analizadas por Ancap, con los sindicatos mencionados y con técnicos de la empresa, y contaron con la aprobación final de Ancap.

Una vez firmado el contrato, se realizó un llamado público para postulantes uruguayos a las distintas categorías del personal que se necesitaban para trabajar en la obra, con requerimientos básicos fijados de acuerdo con Ancap y con los sindicatos.

La evaluación de las pruebas que se hicieron a todos y cada uno de los tres mil trabajadores que ingresaron fue realizada por un tribunal integrado por el contratista, por Ancap y por los sindicatos involucrados.

Se acordó que a las personas que no aprobaran la primera prueba el contratista debería darles horas de capacitación, de modo de que tuvieran una segunda oportunidad. Durante el período en el cual se capacitaba a la gente para que pudiera dar nuevamente la prueba se le abonaba un viático por parte del contratista que luego, obviamente, era facturado a Ancap. Si bien esto empezó en el año 2009, el país ya tenía experiencia en este sentido, por los problemas de calificación de mano de obra que habíamos tenido en la obra de Botnia. De modo que éramos absolutamente conscientes de la situación y Ancap entendió que tenía que hacer un esfuerzo económico que le iba a servir para la obra de la Refinería, pero que luego iba a ser capitalizado por el conjunto del país y, en particular, por los trabajadores.

Luego de la capacitación se tomaban pruebas a esas personas y pasaban a integrar las bolsas de trabajo para las distintas categorías. Al final del proceso quedaron conformadas las bolsas de trabajo por categoría, integradas por trabajadores uruguayos.

El contratista y los subcontratistas, que fueron empresas uruguayas, debían tomar el personal de esas bolsas de trabajo. Para no contratar personal de esas bolsas de trabajo tenían que presentar razones fundadas a Ancap. Básicamente, la razón era que no había personal uruguayo calificado para las tareas que se requerían. En el contrato no se fijó un porcentaje de personal uruguayo y extranjero -como suele hacerse; en otros momentos, Ancap lo hizo-, sino que se utilizó el criterio de acudir primero al personal uruguayo, si no había, tratar de capacitarlo, y recién ahí considerar la posibilidad de que ingresara personal extranjero. De modo que en caso de que no hubiera personal nacional, se habilitaría a contratar personal extranjero, al que debían hacerse las mismas pruebas que al personal uruguayo, las que debían ser examinadas por el mismo tribunal, es decir, el integrado por los contratistas, Ancap y los sindicatos involucrados. No podía ingresar a la obra ningún trabajador que no hubiera dado y aprobado la prueba de suficiencia establecida.

Hubo rechazo de ingreso de trabajadores, tanto uruguayos como extranjeros, por no haber superado la prueba ni siquiera en segunda instancia.

Esta forma de proceder implicó un esfuerzo del cual no nos arrepentimos. Creemos que se absorbió a todo el personal uruguayo disponible e interesado en trabajar en las obras que fue capaz de superar las pruebas planteadas.

Tengo un documento del PIT- CNT, la Federación Ancap, el Sunca y la Untmra, de abril de 2011, que dejaré en la Comisión, y que con respecto a este proceso dice lo siguiente: "En momentos donde las obras de remodelación de la Refinería de ANCAP han avanzado en gran medida y las formas de relacionamiento entre las empresas y los sindicatos han superado varias situaciones de conflicto y desencuentros. Producto de defender las condiciones pautadas en el pliego de licitación que la Empresa AESA aceptó al ser adjudicataria del proyecto.- Consideramos que debemos valorizar y definir como un gran acierto el haber logrado la implementación de la capacitación en obra de los oficios y saberes que requerían los trabajos a desarrollar". Debo agregar que todos los obreros que ingresaban a trabajar hicieron su capacitación en seguridad. En esta obra que, reitero, ya lleva más de tres años y está muy próximo a terminarse, en la que trabajaron más de tres mil personas, con la Refinería en marcha -esto nunca había sucedido-, no hubo ningún accidente mortal ni grave.

Continúo leyendo el documento del PIT- CNT y los sindicatos: "Esta obra es un ejemplo de una forma posible en cómo se debe implementar el país productivo, construyendo una obra pública en y desde un Ente que sirva de palanca al desarrollo de otros proyectos generadores de trabajo y masa crítica de conocimiento, donde la mano de obra nacional adquiere niveles altos a nivel mundial.- El acceso a planes de capacitación permite no solo que el trabajador se desarrolle en su oficio o especialidad, sino que también redunda en una mejor calidad de la obra ejecutada. Aquí hay que remarcar su valor".

Más adelante se agrega: "Por ello es que debemos considerar como una gran conquista el haber logrado la forma de trabajo con capacitación [...] Es más, queda claro que es tan o más importante que haber logrado un aumento salarial, mejorado los laudos u otra reivindicación de corte económico".

Además de lo que he explicado hasta ahora, que es la etapa previa a que el obrero ingresara a trabajar en la obra, el contratista se comprometió -así lo indicaba el pliego- a implementar un sistema de capacitación para todo el personal nacional en la obra, que incluyera al menos tres horas semanales durante el período que permaneciera en la obra, las que se pagarán como horas trabajadas. Quiere decir que todo el personal uruguayo que estaba en la obra tenía tres horas semanales de capacitación pagas por el contratista, las que luego, por supuesto, pagó Ancap.

Obviamente, esto se hizo con la aprobación de Ancap y con la colaboración de los sindicatos involucrados. Hasta noviembre de este año se habían dictado 243.250 horas de capacitación a mil seiscientas personas. ¿Qué significó esto? Hubo personas que trabajaron seis meses, un año o los tres años. Entonces, gente que empezó a trabajar como peón terminó como medio oficial; otros, que ingresaron en la categoría de medio oficial salió como oficial calificado.

Entendemos que con la capacitación -insisto, no solo en el oficio sino también en materia de seguridad, dado que había una planta en marcha, peligrosa en cuanto a los riesgos- se ha hecho un aporte sustantivo. Así lo valoran los sindicatos que representan a los respectivos trabajadores.

Según la versión taquigráfica que leímos, la Comisión recibió a un grupo de soldadores que no asumieron ninguna representatividad sindical. Si ustedes tienen dudas al respecto, me permito sugerir que sería interesante que convocaran a los representantes del Sunca y de la Untmra.

Otro de los temas planteados fue la participación de obreros extranjeros. Ya señalé cuál fue el criterio inicial. En cuanto a la situación al día de hoy, podemos decir que el personal de oficio, los obreros que todavía están trabajando en la Refinería son cuatrocientos treinta y nueve uruguayos y ciento cuarenta y cinco extranjeros. De manera que el personal uruguayo representa el 75% del total. El personal de supervisión está integrado por diez uruguayos y cuarenta y seis extranjeros y en la Dirección Ingeniería hay cincuenta uruguayos y setenta y cinco extranjeros.En total, unos son quinientos y otros, doscientos sesenta. La proporción es de dos tercios de uruguayos contra un tercio de extranjeros. Este porcentaje ha variado y, tal vez, haya un incremento mayor de extranjeros porque en esta parte final se necesita un grado de calificación y de especialización de ajuste en las plantas, área en la que nosotros no teníamos experiencia.

En cuanto a cómo se han ido dando las bajas del personal en las obras, cómo se ha ido terminando el trabajo de la gente, cabe señalar que fue acordado en forma tripartita, en la Dinatra, entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y las empresas y los sindicatos. Voy a dejar también las actas de acuerdo, en las que se da absoluta prioridad a los trabajadores uruguayos en la medida en que tengan las calificaciones necesarias.

Como estamos muy próximos a culminar las obras y hay trabajadores que no han cumplido con las tres horas de capacitación semanal, se ha hecho un acuerdo entre Ancap y los sindicatos involucrados. Se ha acordado con los sindicatos que las horas de capacitación que no han podido hacer en las plantas se les paga y se da ese "voucher" para que hagan esa capacitación en dos institutos que los sindicatos del Untmra y del Sunca han aceptado que son el Cocap y el instituto CSI.

SEÑOR VIDALÍN.- Doy la bienvenida a la delegación.

Además de la visita de estos funcionarios hace unos meses atrás, ayer contamos con la presencia de dos funcionarios que han sido despedidos de Ancap, que han aportado una serie de fotos y que, inclusive -estuve leyendo la versión taquigráfica-, manifiestan temor.

SEÑOR PRESIDENTE.- Perdón, no son funcionarios de Ancap sino de la empresa Aesa.

SEÑOR VIDALÍN.- Sí, gracias, señor Presidente, son trabajadores de la empresa Aesa.

Ellos manifiestan en la versión taquigráfica -que tanto ustedes como nosotros acabamos de recibir- preocupación por el estado de los materiales -sería bueno que las pudiéramos aportar-, lo que habla hasta de la posibilidad de un accidente grave para Montevideo sobre la base de los malos materiales que se están usando.

Quizá, no se pueda dar una respuesta acerca de lo que se está planteando, pero por la manera que ellos expresan esta situación, es algo que nos preocupa mucho e, indudablemente, nos gustaría saber si el Directorio tiene conocimiento de esto. En algún momento, ellos manifestaron que quizá el Directorio no tenía conocimiento de esta situación.

Uno de los instructores que realiza la denuncia q preparó a los soldadores y, en alguna parte de su exposición, habla de persecución laboral. Esto nos inquieta y nos preocupa.

Nosotros no conocemos nada de todo esto -tratamos de aprender todos los días-, pero las fotos son bastante ilustrativas respecto de los materiales que se están usando y, si bien hoy no se nos pueda brindar una respuesta, en otra oportunidad nos gustaría recibir de parte del Directorio la tranquilidad y la seguridad de que los materiales que se están usando son los adecuados, que el control se está haciendo y que no hay persecución sindical.

Nosotros somos de los que tratamos de hacer una oposición constructiva y por eso realizamos este planteamiento de esta manera.

SEÑOR RIET.- Como bien plantea el Diputado, es difícil contestar sobre el hecho puntual que recién estoy conociendo.

Quizá, en mi intervención anterior -ustedes se pueden imaginar por el contexto de negociación colectiva que demostró lo que expliqué anteriormente- me faltó hablar en cuanto a la capacitación y a cómo se iba dando de baja a la gente de acuerdo con la empresa, el sindicato y Ancap; así funcionó lo relativo a la seguridad industrial. Hubo una tripartita o cuatripartita -hasta le podríamos agregar una parte más- funcionando constantemente, en la que estaba la Inspección General del Trabajo, que acudía a la obra a reuniones formales, planificadas, pero que también aparecía sin previo aviso a hacer inspecciones. A su vez, funcionaba continuamente una Comisión de Seguridad Industrial -en la que estaban representadas la empresa, el Untmra, el Sunca, la Federación Ancap-, en la que se analizaban todos los problemas y, obviamente, hubo muchos durante la obra.

La evaluación con respecto no solo a los Gerentes sino también de los técnicos de Ancap es que en la parte de seguridad industrial aprendimos mucho con esta empresa y, en su momento, hubo que apretar las clavijas y exigir que se cumpliera.

Con respecto al tema puntual, no puedo expedirme porque tengo que averiguar cómo es la situación. De cualquier manera, me llama la atención que de parte de la Inspección de Seguridad Industrial de Ancap, del Sunca o del Untmra, que son sindicatos maduros, muy avanzados y preocupados por estos temas, no nos haya llegado esta denuncia, pero por supuesto que tomamos este planteo y posteriormente enviaremos una respuesta a la Comisión.

Me voy a referir ahora al relacionamiento entre Ancap y Federación Ancap. Durante el año, nos acercaron más de un acta en la que hubo más de una presencia de la Federación Ancap en esta Comisión, planteando carencias o inexistencia de negociación.

La concepción del Directorio que, en parte, tiene continuidad desde 2005 -y la sigue teniendo con la nueva integración que se da a partir de 2010-, es que lo más importante en la empresa son las personas. Me dirán que es muy obvio, que es así en todo lo que tiene que ver con la vida, la salud, la higiene y las condiciones de vida de las personas. Pero, también desde un punto de vista empresarial, lo que hace la diferencia entre una empresa y otra, con igual inversión y tecnología, es la gente. Entonces, el enfoque que nosotros intentamos desarrollar y llevar adelante es que la persona tiene que estar en el centro de las preocupaciones y del funcionamiento de la empresa. Hemos ensayado desarrollar una cantidad de instrumentos y mecanismos a fin de mejorar en todos los sentidos: desde las condiciones laborales, pasando por las posibilidades de capacitación, hasta como se siente la gente en el trabajo, la iniciativa, la responsabilidad, etcétera. En definitiva, pensamos que se da el máximo de la capacidad cuando la gente se siente a gusto y comprometida. También apuntamos a que comparta la estrategia y los valores que tiene la empresa.

En ese marco, hemos definido que el sindicato de la Federación Ancap debería ser un aliado. Así lo hemos calificado por escrito y en distintos ámbitos públicos: como un aliado estratégico para hacer de Ancap una empresa más moderna, eficiente y más eficaz. En ese sentido, no hemos modificado en absoluto -ni en la teoría ni en la práctica- una definición que viene desde 1990, cuando se firmó el primer convenio colectivo entre la Federación, el Directorio y la Administración. La Federación Ancap es el representante único de los funcionarios de Ancap. Nosotros seguimos con esa posición y la reivindicamos.

Uno de los aspectos puntuales que se planteó por parte de la Federación es la preocupación porque habíamos tenido una reunión con un grupo de jefes. Se deslizó la posibilidad de que se estuvieran facilitando las condiciones para la creación de un nuevo sindicato dentro de la empresa. Quiero reafirmar que eso no es así y, por supuesto, esto se lo hemos expresado a los jefes.

Nuestra concepción está muy lejos de esto. Hemos vivido distintas instancias de falta de comprensión y de acuerdo, a veces del sindicato en su conjunto, otras, de algunos sindicalistas o trabajadores, quienes han discrepado -no ahora sino ya desde 2005- con que el Directorio de Ancap -que tiene la máxima responsabilidad en la empresa- se comunicara directamente con los funcionarios. Es así que, en el afán de crear un clima laboral nuevo en la empresa -compartiendo una visión estratégica, de nuevos valores, estimulando la responsabilidad, la iniciativa, el trabajo en equipo de los trabajadores-, el Directorio fue a dialogar con los trabajadores. Entonces, hubo una reunión con los jefes y, luego, hubo una segunda para dar

una respuesta a sus reivindicaciones en estos últimos tres o cuatro meses. Sin embargo, no se dice que hubo decenas de reuniones con los funcionarios, los obreros. Íbamos a cualquiera de las plantas -a la refinería de La Teja, a las oficinas de acá, a las plantas de portland y de combustible del interior- y los Directorios nos reuníamos con los funcionarios para discutir directamente los temas. Esto fue cuestionado en su momento por el Directorio, porque entendía que era el gremio el que debía vincularse directamente con los trabajadores y trasmitir la visión o lo que las autoridades quisieran hablar con los trabajadores. Nosotros entendíamos que la Federación Ancap era el único representante de los trabajadores, un aliado estratégico con el que tenemos ese convenio colectivo desde la década de 1990 y al que tenemos que dar toda la información que requiere. Se le dio participación para definir el Plan Estratégico de la empresa. Yo, por lo menos, no conozco otras experiencias -ojalá que las haya en el Uruguay- en las que el Directorio de una empresa pública o privada haya llamado al sindicato para decirle cuál es el Plan Estratégico de la empresa, sus objetivos y también: "Participen con nosotros en esto".

Lo que sí reivindicamos es que, como responsables de la Dirección de la empresa -sin desconocer el canal obvio del sindicato-, tenemos derecho a reunirnos con los Gerentes, con los Jefes o, más aún, con los trabajadores. Y nos hemos reunido muchas más veces con los trabajadores y sabemos -porque siempre ha habido mucho diálogo- que eso era para disgusto del sindicato que entendía que no debíamos hacerlo.

Entonces, la reunión con los Jefes supuso recibir a un grupo de trabajadores más. En ese sentido, tenemos múltiples acuerdos -más allá del convenio colectivo que institucionaliza la relación laboral en Ancap desde la década del noventa-, pero el sindicato no admite que tengamos ese tipo de relacionamiento con las Jefaturas y Gerencias si no son negociadas o consensuadas por él. Esto no quiere decir que no haya Gerentes o Jefes afiliados al sindicato. De cualquier manera, nosotros reivindicamos lo expresado y está dentro de las potestades, el derecho o la necesidad de tener una comunicación directa con cualquier estamento de los funcionarios de Ancap y, con más razón, con los que tienen que ejercer la Dirección, la autoridad y trasmitir las directivas del Directorio por la vía oficial de la empresa. En paralelo funciona la vía con el sindicato.

Por tanto, quiero despejar totalmente la duda de que en la cabeza o en las intenciones del Directorio haya estado la idea de promover un nuevo sindicato dentro de la empresa.

También se ha planteado el problema de que la Federación Ancap le estaba solicitando una reunión al Directorio y que este no la estaba concediendo. Esto se planteaba en el marco de que no había negociación en Ancap o que no la estaba habiendo en ese momento. Voy a plantear un par de ideas y, luego, voy a ceder el uso de la palabra al Director de Recursos Humanos, quien puede dar detalles de cómo se ha desarrollado la negociación con fechas, documentos y datos concretos.

El convenio -en el que, insisto, participé estando del otro lado de la empresa en su momento, así que lo conozco bastante- define los contenidos, las formas, los niveles y las representaciones de cada una de las partes. Está aceptado por las dos partes cómo se hacen los reclamos adentro de la empresa. Se va subiendo de nivel. El primer reclamo se hace ante el Jefe, luego ante el Gerente, si no se encuentran soluciones, se va elevando hasta un ámbito máximo, que se llama Comisión Laboral, donde habitualmente iba el Gerente General representando la empresa, junto con el Gerente del área donde estaba la problemática. Ahí iban los delegados sindicales del área problemática y la Dirección Nacional del sindicato. Ese organismo sigue funcionando. Y está en la tapa del libro de todas las negociaciones que para poder negociar y crear el mejor clima de negociación, por lo que no se puede empezar es por poner condiciones sobre quién viene a negociar por la otra parte. Nosotros nunca lo hemos hecho. El sindicato tiene toda la autonomía para fijar quiénes son sus negociadores y entendemos que la Administración también la tiene. En esta institucionalización de la negociación, en realidad, no está planteado que el Directorio tenga que negociar con el sindicato.

Hemos tenido decenas de reuniones en estos años de los Directores con distintos ámbitos del sindicato. Que haya negociación no quiere decir que estemos en un lecho de rosas, que no haya discrepancias, ni problemas; la negociación se ha hecho cada vez más difícil. A fines de 2011, por primera vez en la historia que yo conozco de Ancap, tuvimos que acudir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que participara en la negociación. Estamos teniendo negociaciones tripartitas con presencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que nos ha ayudado mucho. No estoy pintando un panorama de que aquí no pasa nada, se dan las contradicciones naturales que se tienen que dar, pero hay negociación, y vamos a dejar pruebas muy claras de ello.

En concreto, esa reunión que no se le ha concedido al sindicato en los últimos meses por parte del Directorio responde a una situación determinada. El tema que se quiere plantear se comenzó a discutir en forma tripartita en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; luego, por acuerdo entre la Federación Ancap y la empresa, se pasó a discutir en forma bipartita, a través de un grupo de gerentes y de técnicos. El Directorio, por las experiencias de negociación de 2005 hasta ahora, entendió que no era conveniente realizar una reunión a ese nivel. El sindicato planteó algo novedoso -tiene todo el derecho de hacerlo-: una reunión con los tres líderes o primeros nombres de las listas que se presentaron en la última elección. Nos pareció que eso iba a enrarecer la negociación que se estaba haciendo en ámbitos tripartidos y bipartitos.

Cuando hace pocos meses se instaló una nueva Dirección de la Federación Ancap -ya estábamos en este período donde la negociación se ha hecho más difícil-, el Directorio le pidió que concurriera para explicar, analizar, escuchar opiniones, críticas y discutir el Plan Estratégico de la empresa, que nos parece es lo más importante; después, viene todo en consecuencia, en cascada. Esa reunión no fue aceptada y esto también figura en las actas. Se dice que quizá no aceptamos esta negociación porque estamos enojados al no aceptarse esa reunión. No estamos enojados. Nos extrañó que un sindicato otra vez no quiera participar en la discusión del Plan Estratégico. Se negaron a tener una reunión en la que se iba a discutir sobre la carrera horizontal. Insisto, la carrera horizontal está dentro del paquete de negociaciones fundamentales que en ese momento se estaba haciendo en forma tripartita con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en forma bipartita. Cuando se nos pidió la reunión se adelantó cuál era la posición, cuál era el pedido que se nos iba a hacer.

La carrera horizontal ha estado en la prensa y ha aparecido con otro nombre. ¿Qué es la carrera horizontal? Históricamente, en Ancap lo que ha habido es una carrera vertical. El medio oficial tiene que esperar a que haya una vacante de oficial para poder ascender. Solamente ocurre cuando el oficial pasa a capataz, a jefe o se jubila, etcétera. Lo mismo pasa en las carreras administrativas, profesionales, etcétera; es una carrera vertical, uno va subiendo. Salvo en la refinería, que es un área importante de la empresa, había una carrera horizontal. Es decir, si un operario de refinería de segunda sabía trabajar en un área de la refinería, por ejemplo, en Topping, era 2A; si sabía trabajar en dos áreas de la refinería, en Topping y Cracking, era 2B; si sabía trabajar en tres áreas era 2C. Es decir, no necesitaba que hubiera una vacante, que desapareciera alguien para tener más competencias, más capacidades, prestar más funciones y servicios. Cuando digo que eran 2A, 2B, 2C, quiere decir que tenían más competencias, más responsabilidades y mejor salario. Esa carrera horizontal existía solamente para los doscientos operarios de refinería de los más de dos mil funcionarios que tiene Ancap.

En el marco del nuevo Plan Estratégico de Ancap, que supuso una reestructura de la empresa, el Directorio planteó una iniciativa para promover que la gente asumiera responsabilidad, que no se atara estrictamente a su perfil, que se animara a trabajar en equipo, a plantear iniciativas, etcétera, que tuviera posibilidad de tener una carrera horizontal y no estar esperando que ocurra algo con el de arriba para poder ascender. Hemos planteado que el que está acá pueda tener ese nivel A, B o C, como ocurría con el operario de refinería. Pero para que esa persona que está acá pueda tener un nivel A, B o C, lo que estamos planteando desde el Directorio -insisto nosotros tuvimos la iniciativa- es que acá haya más experiencia, más capacitación, más responsabilidad, más funciones y evaluación de desempeño, como hay en la refinería. Para pasar a los niveles A, B, C, tenía que haber una evaluación positiva del jefe de esa persona, si no, no podía dar las pruebas. Un modelo similar es el que estamos tratando de implantar en toda la administración, para que toda la gente, en función de su iniciativa, de su grado de compromiso, pueda ascender sin esperar que ocurra algo con otras personas. El sindicato insistentemente -esto lo venimos discutiendo hace más de dos años- ha planteado, como primer paso, que debería haber un corrimiento automático de toda la gente desde la posición actual a un nivel sin evaluación de desempeño, sin más capacitación, sin asumir más responsabilidades. Esta es la diferencia fundamental que tenemos en este tema. Insisto, hay un ámbito donde se está discutiendo este tema, pero se quería hacer una reunión política para plantearlo, aunque por escrito, en forma oral y, lamentablemente, discutiendo por la prensa -que no es la mejor forma de discutir para resolver un problema interno-, se había rechazado. Esa es la razón de la negativa de esa reunión, y está absolutamente descartado por el Directorio que vayamos a aceptarla.

Voy a pedir al señor Santos que diga si está habiendo o no negociaciones en Ancap. En estos meses se han firmado algunos acuerdos. Insisto, hay muchas contradicciones, pero negociación siempre hay.

SEÑOR SANTOS.- Vamos a dejar en la Comisión la información fundamentalmente del último año.

Nosotros estamos al frente de recursos humanos y participamos en la negociación colectiva, prácticamente, desde el año 2005, como el señor Subsecretario, de un lado y del otro de la organización. En este período hemos hecho innumerables convenios colectivos y a cada uno de los acuerdos que hemos arribado con el sindicato, lo hemos plasmado en convenio colectivo

Mantenemos reuniones cotidianas con el sindicato. Simplemente, lo que vamos a dejar a la Comisión refiere a problemas puntuales.

El primer acuerdo que se hizo tiene que ver con la evaluación de actuación y las carreras horizontales, y se acordó con el sindicato un período de transición porque el sistema de carreras no se aplica plenamente en este año. También están los documentos por los cuales el sindicato avaló y acordó nuestros procedimientos. Hay una serie de actas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y resoluciones del Directorio posteriores. Se fueron acordando temas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se fueron refrendando. Las propias actas dan cuenta que ha habido una acción constante y continúa sobre cada uno de los temas. Como en estos meses no se han podido encarar todos los temas en forma conjunta, algunos de los que hemos discutido se han demorado; por ejemplo, en lo que tiene que ver con el ingreso de personal, que se está procesando. Este tema a veces es difícil de comprender, porque se dice que la empresa tiene cuatrocientas vacantes, y el estatuto del funcionario de Ancap establece que la provisión de cargos se hace sobre la base de los cargos de ingreso. Si yo tengo un cargo de capataz, de supervisor o de Oficial Taller A, lo que debo hacer primero es el proceso selectivo interno, que se hace a partir de 2009. Toda la provisión de cargos se hace mediante concurso de oposición y méritos. Hay que hacer todo el proceso primero para el corrimiento interno de las personas, para que queden libres los cargos de ingreso para poder hacer el llamado externo. Ese es el procedimiento. Inclusive, cuando quedan libres los cargos de ingreso, tienen prioridad los trabajadores de Ancap -hay cargos de ingreso que tienen mayor nivel que otros-, y alguno que esté en el nivel más bajo podría participar de ese concurso. Eso hace que el proceso sea relativamente lento. A pesar de eso, desde el año 2010 hasta la fecha se han producido más de seiscientos procesos selectivos entre interno y externos, y la suma total da que entre egresos de personas que se han jubilado y las personas que han ingresado, tenemos cuatrocientos nuevos compañeros trabajando en Ancap en los últimos años.

Lo que tiene que ver con las carreras, también esta en las actas. En cuanto a la diferencia del sindicato con respecto a cómo se adquirió la experiencia, primero, está el convenio firmado con el sindicato que establecimos e intentamos aclarar. Hemos tratado de aclarar cómo se iba a medir cada uno de estos aspectos; están firmados y ratificados por el sindicato. Luego, hay una serie de actas; el tema quedó pendiente, ha tenido disconformidad por las razones que el señor Subsecretario expuso recién. Estamos buscando mecanismos para solucionarlo. La intención es siempre lograr acuerdos. De todo esto van a quedar documentos.

Cuando uno habla de que la persona es el centro de una empresa hoy es un eslogan. La mayor parte de las empresas lo dicen y hay pocas que realmente lo practican.

Este proceso se inició en el año 2006, 2007, cuando el Directorio de Ancap resolvió integrar un grupo de trabajo que tuviera como cometido analizar un proyecto de planificación estratégica que involucraba todos los aspectos de funcionamiento de la empresa. En ese momento se integró al sindicato y se empezó a trabajar en encuentros que se hicieron en el Parque de Vacaciones de UTE- Antel Minas, en el cual participaron setecientos trabajadores de todos los niveles de la empresa, y se definió su visión, los valores y lo relativo al Plan Estratégico.

En uno de los documentos que vamos a dejarles se establece la política de recursos aprobada dentro del marco de ese Plan Estratégico. Estamos analizando cuáles son los objetivos de la empresa a corto, mediano y largo plazo y, en función de eso, se plantea una estrategia funcional para alcanzar esas metas. En recursos humanos también se aplica lo mismo.

Los ejes centrales de actuación de la Gerencia de Recursos Humanos, en relación al personal, están establecidos de la siguiente manera y es de público conocimiento. Los ejes son promover el desarrollo de las personas y sus capacidades incorporando el concepto de servidor público; considerar a las personas en forma integral y como centro de la organización; provocar un cambio cultural de las personas en Ancap, con las siguientes competencias: visión estratégica, orientación y resultados, foco en el cliente, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo para el cambio y negociación, fomentar la equidad de las personas a fin de que se respeten los beneficios, derechos y obligaciones, promover la alineación, compromiso y motivación con la

estrategia global de Ancap, contribuir al desarrollo del máximo potencial de las personas y de las relaciones laborales profesionalizando la gestión, construir una alianza estratégica con los trabajadores, promover un cambio de estilo en la gestión de la conducción de las personas, que implica que quienes tienen personas a su cargo asuman el rol de dirección y establecer un modelo de comunicación para transmitir la estrategia, involucrar a las personas y contribuir a un mejor relacionamiento con el gremio. Esos son los ejes de la estrategia de recursos humanos. ¿Pero qué hemos hecho para eso? Como decía, desde el comienzo se trató de trabajar en visión, misión, valores de la empresa con las personas. Paritariamente, trabajamos con el sindicato en un nuevo concepto de la definición de todos los perfiles y las competencias de los cargos. De esa forma se acordaron todos los perfiles de los cargos. Hicimos un cambio sustancial con respecto a las definiciones clásicas de los cargos. Estamos hablando no de funciones taxativas de cada uno de los cargos, sino de responsabilidades y funciones de cada una de las personas que trabajan en Ancap. En ese esquema hemos aportado los conocimientos formales que deben tener las personas para incorporarse a esos puestos, pero hemos liberado -como planteaban los trabajadores de Aesa- de los requisitos formales la participación, el acceso de cargos. Hay personas que acceden a los conocimientos no por la vía formal sino por la práctica y la experiencia. En nuestros concursos para la habilitación de las personas, a pesar de que no tengan los conocimientos formales, pueden presentarse y competir por un cargo y ganarlo en función de su experiencia y no de su currículum formativo.

La comunicación es importante y hemos dado la responsabilidad de la conducción de las personas a la Jefatura; Recursos Humanos le da los instrumentos, y los jefes que están cotidianamente con las personas conocen sus dificultades, sus carencias formativas, sus problemas particulares, inclusive, que inciden con el rendimiento, y son los que tienen a cargo la conducción de ellas. Incorporamos un nuevo concepto que tiene que ver con las competencias. Una persona puede tener el título al que haya accedido formalmente, pero eso no quiere decir que sea un buen trabajador. Hemos instaurado lo que tiene que ver con la medición de las competencias, es decir, de las habilidades sociales de las personas que hacen al resultado del trabajo; tiene que ver con el trabajo en equipo, con la comunicación y con el desarrollo. Este es el plan que Recursos Humanos tiene planteado a futuro; dentro de eso, estamos priorizando la negociación con la Federación Ancap para llevar adelante esto. Sabemos que no hay cambio posible si no contamos con el convencimiento y la anuencia de los trabajadores.

Con esto, que es el esquema general, dejaremos documentación acerca de cada uno de los temas, todos basados en convenios colectivos y en el respeto a la negociación.

SEÑOR PUIG.- Quiero saludar a los compañeros de la delegación, a algunos de los cuales los conocemos hace mucho tiempo de la actividad sindical y con quienes hemos compartido múltiples actividades.

En primer lugar, me voy a referir a un planteamiento que hacía hoy el sociólogo Riet en relación a la empresa AESA y a la participación en esa preparación de las pruebas y demás, con la participación del Sunca y de la Untmra. Uno de los aspectos que habíamos planteado en una de las comparecencias de las delegaciones era, precisamente, tener la opinión del Sunca y de la Untmra, porque nos parecía que había, por lo menos, cierta incomprensión de los trabajadores de la empresa privada en cuanto a las características que tienen estos sindicatos y al papel que juegan en el tema de la salud laboral, entre otros. Por eso, nos parecía importante, tanto la presencia del Sunca como de la Untmra para analizar el conjunto de la situación.

Voy a realizar un planteo general muy breve, y luego lo trasladaré a dos aspectos relacionados con alguna de las situaciones que se han planteado en esta Comisión, que son bastante más que las versiones taquigráficas que hoy tenemos acá y que la Comisión les hizo llegar.

En primer lugar, creo que en el país tenemos una situación en la que desde hace siete u ocho años se ha desarrollado un proceso legislativo de consagración de derechos de los trabajadores. Entiendo que no ha sido un otorgamiento por parte de este Gobierno ni del anterior, sino que ha sido una decisión política, pero que ha estado sustentada en la lucha de décadas de los trabajadores uruguayos. Por tanto, podría decirse que ese avance se realiza a partir de definiciones que el movimiento sindical ha planteado en nuestro país.

En materia de protección laboral, salarial, negociación colectiva, fueros sindicales y demás, creo que hay un avance muy importante. Al mismo tiempo, creo que esos avances no llegan de la misma forma a todos los trabajadores. Hay trabajadores que están con algún tipo de contratación precaria en empresas tercerizadas, en

muchas áreas. Creo que las empresas del Estado y este en su conjunto debería tener una actitud más proactiva en tanto contrata con empresas tercerizadas que muchas veces no otorgan a sus trabajadores los derechos que están establecidos por ley. Me podrán decir que para eso está la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y es cierto, pero creo que la magnitud que tiene esta situación para miles de trabajadores de empresas tercerizadas y demás es tan grande que el papel que deberían asumir las empresas del Estado -sé que Ancap viene trabajando en eso desde hace tiempo- es, de alguna manera, a través de los pliegos de licitación, pero también del contralor, a los efectos de que las empresas cumplan con esa cuestión. Para contratar con el Estado, evidentemente se deben cumplir todas las normas y leyes que este ha establecido, en particular en lo que hace referencia a salud laboral, condiciones de trabajo y salariales, estabilidad laboral y demás. Creo que Ancap es un Ente que tiene varias áreas en las cuales trabajan empresas tercerizadas. Por eso me parece que es fundamental el papel de contralor que se cumpla. Insisto: sé que puede haber limitaciones en varios aspectos. Inclusive, me parece que hay que seguir avanzando en materia legislativa, pero creo que ante la indefensión que muchas veces tienen los trabajadores de esas empresas, es muy importante la actitud que tome el Estado como tal. Eso en cuanto a las empresas tercerizadas que trabajan dentro de la órbita de Ancap. También hay otras que están muy relacionadas con Ancap que son, por ejemplo, las empresas del supergás, en las cuales ustedes muchas veces han participado y colaborado activamente en la solución de situaciones de conflicto. Pero ahí también hay una necesidad -hemos tenido un conflicto hace poco tiempo con un distribuidor de Ducsa- de que los distribuidores tengan claro cuál debe ser su actitud en relación a sus trabajadores y en torno a las leyes. Cuanto más lejos se está de la estructura central, la indefensión de los trabajadores es mayor.

Hace pocos días invitamos a las autoridades de la Ursea, quienes nos hicieron una descripción muy detallada de lo que es el avance en materia de control de calidad, de seguridad y demás. En esa sesión, comenté que en el año 1999, después de denuncias muy serias sobre las condiciones de inseguridad con que se desarrollaba el suministro de gas por cañería en el país, a través de la empresa Gaseba, Gaz de France, se hizo una reunión en el Ministerio de Industria, Energía y Minería y allí el entonces Director del LATU nos dijo que los resultados de control de dicho laboratorio daban como muy positiva la labor que estaba realizando esa empresa en Montevideo. Nosotros preguntamos cómo podía ser que el resultado del LATU fuera tan distinto a lo que mostraban las denuncias documentadas que teníamos sobre estado de las cañerías, accidentes graves, quemados, muertos y demás. Ahí nos enteramos de que, en realidad, el LATU no hacía trabajo de campo. El LATU controlaba las planillas que le mandaba la empresa, y las planillas daban perfecto. Las condiciones de seguridad y de desarrollo del trabajo para los trabajadores eran pésimas.

La Ursea nos plantea que eso ha cambiado, y que el LATU hace trabajo de campo, pero también la Ursea, con inspecciones y demás. Eso ha dado un proceso -no pretendemos soluciones de la noche a la mañana- que ha mejorado muchísimo el contralor. Ahora ¡si estaremos lejos, que con todo ese esfuerzo que hace la Ursea, con los distintos mecanismos cruzados de contralor, por ejemplo, en el año 2011 tuvimos 130.000 garrafas de gas con calificación vencida! A pesar de los esfuerzos, de que se ponen multas muy altas y de que, de alguna manera, se trata de disuadir a las empresas de una actitud de no recalificar las garrafas de más de doce años, los datos que aportaba la Ursea señalaban que las garrafas con recalificación vencida circulando en el país estaban en un 6%, de las 2:200.000 de garrafas que constituyen el stock de las empresas. Obviamente, llegamos a la conclusión de que alrededor de 130.000 garrafas circularon en el país con calificación vencida. Digo esto para que vean que muchas veces las empresas privadas que contratan con el Estado evaden cumplir con la normativa en cuanto a la recalificación de garrafas -que es muy clara-, pero también con las normas de seguridad para el conjunto de los trabajadores.

En el año 2010, esta Comisión hizo una visita, conjuntamente con la Inspección General del Trabajo, a las plantas de Acodike, Riogas y de Megal, donde comprobó que todas las denuncias que habían hecho los trabajadores eran ciertas. Todas las denuncias, en cuanto a esfuerzo físico, exposición a tóxicos, a escapes de gas, a thinner y al tema de un área de arenado de garrafas, en el que había una exposición muy alta a la silicosis, eran ciertas. Inclusive, fue clausurada inmediatamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Existen múltiples dificultades para que las empresas vayan acompasando la situación de mejorar las condiciones de trabajo y demás. Podrán decir que no es su competencia directa, pero yo creo que la voluntad política -que sé que existe- y los controles que pueda desarrollar Ancap, pueden permitir mejores condiciones para que los trabajadores hagan efectivos sus derechos en cuanto al tema de las enfermedades profesionales, de los accidentes y demás. Nos parece que una actitud en ese sentido haría que se profundicen los controles. Hace mucho tiempo el movimiento sindical viene reclamando un registro de empresas infractoras en todas las áreas. Algo se ha avanzado, pero por ahora es muy insuficiente. En ese sentido quería plantear la

coyuntura existente, porque muchas veces nos encontramos con diferentes situaciones de este tipo. Aclaro que no es el caso exclusivo de Ancap.

Hace pocas semanas nos reunimos con jerarcas de la Intendencia de Montevideo para plantear nuestra preocupación acerca de la manera en que se trabaja en la poda. Desde nuestro punto de vista, la forma en que se realiza el trabajo -lo hemos planteado directamente- es absolutamente insegura por parte de algunas empresas privadas. Algún capataz de una empresa privada nos decía que los trabajadores están a destajo. Por eso no suben con el camión por la grúa, sino que saltan de rama en rama. Y uno piensa que si, en realidad, el Gobierno Departamental contrata a empresas que tienen a sus empleados trabajando a destajo, realmente utilizando una expresión muy gráfica, "estamos en el horno".

Sé que hay una preocupación del Directorio de Ancap en ese sentido, pero me parece que hay que trabajar a fondo e ir coordinando las áreas del Estado.

SEÑOR GROBA.- Quiero saludar a la delegación. Hace unos años, nosotros también compartimos trabajos en cuanto a lo que es la conformación de las relaciones laborales en el Uruguay, por lo menos en esa segunda etapa, luego de recuperada la democracia, de 1985 en adelante. Hay compañeros en la delegación a quienes conocemos y con quienes hemos compartido la trabajosa tarea de reconstruir las relaciones laborales, que nosotros siempre procuramos que fueran legítimas y duraderas. Reconocemos ese trabajo en común, que ya anunciaba el señor Diputado Puig.

Voy a ser muy breve, porque releyendo las versiones taquigráficas de algunas comparencias, se menciona a mi ex sindicato, el metalúrgico, en el cual compartimos los mejores años de nuestra vida, hasta hace muy poco tiempo. Por lo tanto, nosotros conocemos el estilo de funcionamiento de este sindicato a la perfección.

Salimos un ratito de Sala para hacer algunos contactos telefónicos, precisamente, con mi sindicato y con los trabajadores delegados de la Untmra en la obra de Ancap acerca de algunas manifestaciones que aparecen en la versión taquigráfica de la comparecencia de algunas delegaciones que estuvieron acá, de la que no pude participar porque, como sabrán, también pertenezco a otra Comisión y vengo cuando esa Comisión me lo permite.

En primer lugar, los compañeros me trasmiten la confirmación de lo que aquí ha manifestado el Directorio de Ancap en cuanto al relacionamiento que existe con el sindicato metalúrgico. Me consta que también lo es con la Untmra, pero específicamente con el sindicato metalúrgico.

En segundo término, leyendo las versiones taquigráficas por teléfono, respecto a algunas apreciaciones, seguramente debe haber alguna equivocación de parte de algunas delegaciones que vinieron en cuanto a la representatividad, seguramente de un grupo específico, pero no de la totalidad del sindicato metalúrgico.

En la sesión del día 17 de octubre del año 2012, ante la comparecencia de un grupo de trabajadores, el querido colega -del cual aprendemos muchísimo todos los días-, señor Diputado Vidalín pregunta, respecto al tema de los soldadores: "¿Ustedes vienen en representación de todos los trabajadores uruguayos?". La respuesta fue: "Venimos en representación de todos los soldadores uruguayos". Una de las preguntas que hice al sindicato fue si eso era así o había algún error en cuanto a la manifestación de estos trabajadores. Realmente hay un error. Puedo decir que en el sindicato me dijeron que hay un error en esa manifestación. El sindicato metalúrgico es por rama de actividad y ramas afines. No se organiza por oficio, sino que tiene categorías. En ese sentido, hay trabajadores soldadores que también han participado en el obrador de Ancap y en otras empresas, que sí pertenecen al sindicato metalúrgico. Por lo tanto, aquí seguramente hay una representación de un grupo de soldadores, que puede ser pequeña, de "elite" -esto lo atribuyo a una manifestación mía-, que tienen una gran capacitación, pero que no son más de 18, 20 o 25 trabajadores; no sé cuántos son, pero no deben superar ese número. Cuando hablan de la representación que tienen, seguramente se refieren a la de este grupo, pero no a la del sindicato metalúrgico. De todas maneras, el sindicato metalúrgico está en condiciones de venir cuando esta Comisión lo requiera, a los efectos de explicar este planteamiento.

Ocurre lo mismo cuando el actual Presidente de la Comisión, en la sesión de ayer, pregunta a una delegación de ex trabajadores de la empresa A- Evangelista SA si están en contacto con el sindicato metalúrgico, que es el que -como recién expliqué- representa también a este sector de soldadores. Dicen que sí han estado en

contacto con ese sindicato, y hacen algunas apreciaciones que también las trasladé por teléfono al sindicato metalúrgico, y ellos están en condiciones de aclarar respecto a las posibilidades de la defensa por parte del sindicato metalúrgico a estos trabajadores en concreto. Por lo tanto, lo que quiero es salvaguardar la representatividad del Sindicato Metalúrgico, de la Untmra, su historia respecto al tema de las relaciones laborales y su permanencia, con respecto al caso de los soldadores y a la relación de los trabajadores de la empresa AESA con el sindicato metalúrgico.

La Untmra reafirma todos los acuerdos que se han venido gestando respecto a todos los temas, como aquí ya se mencionó por parte de la delegación, y ha traído documentación para ello. En ese sentido, simplemente quiero trasladar este comentario del sindicato de la Untmra.

Queríamos aclarar esta situación, a los efectos de que la Comisión conozca qué opina el sindicato metalúrgico respecto a esta situación de la representatividad que tiene respecto a los trabajadores que vinieron anteriormente por este tema.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tomaremos en cuenta sus apreciaciones y, en una futura sesión de la Comisión, estaremos invitando a dicho sindicato, a los efectos de que nos den su punto de vista respecto a la temática planteada.

SEÑOR RIET.- Quiero decir que compartimos la preocupación y la sensibilidad expresada acá sobre la situación diferente que viven los trabajadores en función de su capacidad de negociación y sobre la problemática de los tercerizados.

En el año 2005, encontramos en Ancap la situación de que había mucha gente tercerizada y, por iniciativa del Directorio, se llamó a una reunión, en la cual un Director se reunió con delegados de todas las empresas tercerizadas que existían en toda la República Oriental del Uruguay, porque hay plantas de Ancap en todos lados. Se les pagó el pasaje, un viático, etcétera, para que vinieran a Montevideo a esa reunión con un representante del Directorio de Ancap. Se les dio la seguridad del mantenimiento del empleo, porque en ese momento la mayoría de esos trabajadores no estaban sindicalizados. Se planteó la necesidad de una interacción, dado que el Directorio quería tener un relacionamiento distinto, para lo cual proponía la creación de una Comisión -que se concretó- con representantes de Ancap y trabajadores de empresas tercerizadas contratadas por Ancap, en la cual pudieran plantear sus problemas y necesidades o hacer sus denuncias, con la garantía de la estabilidad laboral por parte del Ente.

Ese fue el inicio. Desde el año 2005 se viene desarrollando una política orientada al cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de las empresas contratantes hacia sus trabajadores. No digo que esto no se realizara antes en Ancap, pero sí me consta que lo estamos haciendo con un énfasis y una fuerza distinta a la de antes.

Por una resolución de abril de 2005 se aprobaron procedimientos de control y se estableció como salario mínimo para los empleados tercerizados el salario mínimo de Ancap, que era superior al salario mínimo nacional.

Ancap mantuvo reuniones con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a efectos de determinar la forma de actuar por parte de la empresa en lo que hace a la regulación de salarios. Por indicación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se procedió a identificar la rama de actividad por la cual se contrata, cuestión que en aquella época no estaba clara, y se aplica el Consejo de Salarios correspondiente.

Se han ido incorporando beneficios a los trabajadores tercerizados. Me refiero, por ejemplo, a la posibilidad de hacer uso de los comedores que existen en las plantas de Ancap y a los controles que el Departamento de Salud Laboral del Ente realiza sobre la situación laboral de los tercerizados, así como el acceso a la canasta de fin de año o la de inicio de las clases, con útiles escolares y liceales, a los regalos para sus hijos en el día de Reyes, entre otros beneficios sociales y culturales. Anualmente, en Ancap se realizan concursos de pintura, dibujo, fotografía, cuentos, poesía, entre otras disciplinas, de los que participan más de doscientas o trescientas personas, entre ellas, personal tercerizado que muchas veces ha ganado los premios. También se ha conformado un coro de más de sesenta personas en Montevideo y alguno más en el interior, de los que participan desde obreros y personal tercerizado hasta Gerentes.

En los pliegos de licitación se han mejorado las condiciones. Por ejemplo, cuando cambia la empresa tercerizada, si hay una evaluación positiva del supervisor de Ancap de determinada área, se solicita a la nueva empresa que mantenga a ese trabajador que ya adquirió experiencia -obviamente, esto es voluntario; no podemos obligar a la empresa a emplear a esta persona- y con cuyo desempeño el organismo está conforme.

Para la provisión de cargos vacantes se han establecido mecanismos que reconozcan la actuación de estos empleados. Obviamente, la provisión de cargos vacantes está regulado por ley, como ya lo explicó el señor Santos: primero habrá que hacer un llamado interno, si hubiera candidato, y si no lo hay, un concurso externo, previo pasaje por la Oficina Nacional del Servicio Civil, si bien creo que eso se suprimió.

Cuando se llega a la etapa del concurso para cubrir las vacantes, a los empleados tercerizados con experiencia y bien evaluados no se les impone las exigencias académicas ni de edad. Es decir, no se les exige la Secundaria terminada o formación en UTU, como sí se le exige al personal que se toma de afuera, ni la edad -ingenuamente, en los años 2005 y 2006 fijamos como requisito los veinticinco años de edad, pero actualmente consideramos algunas decenas más de años, porque no se encuentra trabajadores de esa edad-, pero deben superar la prueba, porque todo el mundo entra por concurso. Se les da un puntaje por la experiencia acumulada y por la evaluación que se tenga de ellos, para que compitan con los méritos de la gente que viene de afuera. Y esto ha dado sus resultados. De los primeros quinientos ingresos, desde que en el año 2005 o 2006 se permitió nuevamente el ingreso de funcionarios a las empresas públicas, doscientos cincuenta eran tercerizados que ingresaron como personal permanente a Ancap.

Entonces, en 2005 se creó ese grupo de trabajo. Gente de Ancap de distintas áreas -el área de Compras, que es la que tiene relación con las empresas tercerizadas y la de Recursos Humanos, entre otras- trabajó con los tercerizados, contando también con la presencia de los representantes de la Federación Ancap. Ese grupo de trabajo ha promovido la organización de los trabajadores contratados, atiende sus requerimientos e interviene en todos aquellos casos en los que puedan presentarse conflictos, ya sea de los trabajadores con su patrón o con los administradores de Ancap, con los cuales también a veces hay contradicciones. Por lo menos en el caso de la gente de Ancap dedicada a este seguimiento, trabajaba a tiempo parcial, dado que se le mantenían sus tareas y responsabilidades y se le agregaba esta tarea, que realizaba voluntariamente.

En este momento, se está elevando al Directorio la creación de un área nueva en Ancap, con su jefatura correspondiente, llamada Contralor de Contratos, que tendrá como una de sus tareas centrales el control del cumplimiento de todos los requerimientos laborales, sociales, de seguridad, etcétera, con respecto al funcionamiento de las empresas tercerizadas en Ancap.

En el año 2009 se elevó nuevamente el mínimo salarial exigible a las empresas para sus trabajadores. Ya se había hecho en el 2005, pero en 2009 el salario de Ancap había seguido subiendo y volvimos a elevarlo. En realidad, el criterio que utilizamos fue que el salario mínimo de Ancap fuera el salario mínimo de los trabajadores tercerizados. Esto se acaba de actualizar nuevamente. Obviamente, se reconoce esto a la empresa contratada, se hacen los ajustes, y lo paga Ancap.

En la actualidad, el salario mínimo exigible, que es el salario mínimo de Ancap, es de $ 12.487. Por supuesto, el salario del trabajador tercerizado se ajusta por el Consejo de Salarios correspondiente, como ya fue dicho. A pesar de que había habido ajustes anteriores, este último ha significado incrementos en algunos casos del 10% y, en el caso de los trabajadores menos calificados, de hasta el 47%.

También se han mejorado en los pliegos las condiciones particulares, precisando las obligaciones de las empresas en cada una de las contrataciones. Anteriormente reconocí lo que se hacía antes en Ancap y ahora lo voy a hacer con más razón, porque en el Ente se tenían en cuenta estas cosas, pero ahora hemos mejorado la redacción de los pliegos, exigiendo estrictamente que se cumplan todos los derechos y obligaciones laborales y sociales que tienen las empresas para con sus contratados.

Además de este grupo de trabajo, se mantienen reuniones regulares con los delegados del personal tercerizado, con la Federación Ancap y con algún miembro del Directorio de Ancap, así como con organizaciones sindicales que también representan a estos tercerizados, porque muchas de estas empresas están en el Consejo de Salarios de los metalúrgicos o de la construcción y los representados por Fueci.

En cuanto al ingreso de personal, que fue uno de los planteos que hizo la Federación Ancap, a nosotros también nos preocupa, porque como bien lo reconocían los representantes del sindicato ha ingresado personal

de Ancap, pero también ha habido alguna política de incentivos, además de la gente que normalmente se retira. En este momento, los servicios técnicos de Ancap han elevado al Directorio -todavía no lo ha discutido y, por lo tanto, mucho menos aprobado- un documento en el que se plantea cuáles son los trabajos de carácter permanente de Ancap que deberían ser realizados por personal del Ente y en los que, por lo tanto, deberían desaparecer las tercerizaciones.

En este momento, simultáneamente con este documento de política que debe ser analizado por el Directorio de Ancap, se está haciendo un análisis por parte de todas las Gerencias del organismo a efectos de determinar cuántos y cuáles contratos tercerizados deberían ser sustituidos, cuáles se mantendrían y por qué razones, por si la propuesta fuera aprobada por el Directorio.

Por supuesto, hemos conversado sobre todo esto con los representantes de la Federación Ancap, con los delegados del personal contratado. Se ha pedido autorización a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, porque hay un mecanismo por el cual -por lo menos así sucede en las empresas públicas; no conozco el resto de la Administración Central, pero supongo que sucede lo mismo- se pueden traspasar recursos de un rubro a otro, menos al Rubro 0, que es el de los salarios. Sin embargo, hay una excepción. En el caso de Ancap, las contrataciones están en el Rubro 2. Entonces, cuando una actividad que estaba contratada pasa a ser actividad permanente de Ancap, la suma que se venía gastando en el Rubro 2 a esos efectos puede ser trasladada al Rubro 0.

SEÑOR SANTOS.- Eso permite crear las vacantes y concursar los cargos para que el personal ingrese.

SEÑOR RIET.- Eso ya nos ha generado algún problema, porque se han procesado algunas pruebas o concursos en los que ha participado gente de afuera, porque los concursos tienen que ser públicos. Y si salvan el concurso deben ser contratados permanentemente. Entonces, está ocurriendo que esa tarea desaparecería como tercerizada y el personal que se viene desempeñando en esa función desde hace muchos años ha perdido la prueba. Ahí se nos genera un problema para el que todavía no tenemos solución. Eso ya fue planteado por alguno de los sindicatos que representa a los trabajadores.

Simplemente, quería contarles lo que venimos haciendo. Si bien siempre es insuficiente lo que se puede hacer en esta materia, quería informar lo que había hecho Ancap.

Con respecto al planteo relativo a un distribuidor de Ducsa que, como ustedes saben, es propiedad de Ancap, ha habido una problemática que viene desde hace mucho tiempo, pero que explotó hace algunos años, y que fue denunciada en la Comisión. En realidad, el contrato que Ancap tenía con ese distribuidor estaba firmado desde antes de marzo de 2005 y las condiciones de contratación y de rescisión son bastante complicadas, y el contrato es hasta febrero de 2015. Obviamente, se trató de resolver los problemas a través de un diálogo constructivo con el distribuidor, pero en este momento estamos en juicios cruzados del distribuidor contra Ducsa y de Ducsa contra el distribuidor, intentando rescindir el contrato. Entre las fundamentaciones de Ducsa para rescindir el contrato están no solo los incumplimientos comerciales que a juicio de Ducsa ha cometido este distribuidor, sino también los incumplimientos de orden laboral, como uno de los argumentos fundamentales. Esto está en el terreno de la Justicia. Por eso todavía no se ha podido solucionar este problema con el distribuidor.

Por último, hemos leído en la versión taquigráfica sobre la preocupación de esta Comisión por las plantas de envasado que, como ustedes saben, son de propiedad de Ancap. Las mejoras llevadas a cabo en las plantas, aún insuficientes, para que los trabajadores levanten menos peso y por la problemática planteada cuando se descubre de dónde sale el plomo, entre otras, ha implicado inversiones. Como Ancap -que también es socio de Gasur- es el Ente que, en definitiva, puede quedarse con las plantas, estas inversiones son discutidas, aprobadas y pagadas por Ancap.

En realidad, cuando el Directorio de Gasur concurrió a la Comisión y se refirió a las condiciones de seguridad, higiene y de salud laboral de las plantas de envasado, faltó el representante de Ancap que integra el Directorio de Gasur y comparte las declaraciones que en ese momento hicieron con respecto a este tema.

SEÑOR SANTOS.- El Diputado Puig decía hoy que, a pesar de que las normas existen, es muy difícil aplicarlas. Desde el año 2005 yo integro voluntariamente este grupo de trabajo que tiene relación con los compañeros tercerizados y las empresas. Encomendamos a cada uno de los controladores el cumplimiento de

estas cosas, pero lamentablemente tenemos una cultura instalada en el país en el sentido de que hay trabajadores de primera y de segunda. Entonces, nos preocupamos por las condiciones de trabajo de nuestros trabajadores a todo nivel. Los otros si están con un poco de polvo, si están al rayo del sol, si no tienen un vaso de agua al lado, parece que no importa. Entonces, lo que dijimos en cuanto a que hay que cumplir con las personas tratamos de perfeccionarlo a fin de que haya un área específica que esté más metida en el tema, porque eso es más que un grupo de trabajo que interactúe cotidianamente con la gente. El otro día presencié uno de esos ejemplos, cuando fui al velatorio del padre de un amigo. La gente estaba trepando a los árboles como monos, sin siquiera contar con cintos de seguridad.

Otro tema que se había planteado y que vale la pena aclarar, es que el sindicato denunció que había una política en cuanto a no incrementar los salarios de un grupo de gente. Cuando se hacen planteos sin explicar las causas puede sonar como absurdo. En realidad, se trata de una de las gerencias que ha tenido el mayor desarrollo y que, en este momento, tiene un destaque importante a nivel del país. Hablo de la Gerencia de Exploración y Producción, referida a todo el proceso en la adjudicación de los bloques, la exploración sísmica que se ha hecho y que ustedes conocen. De cualquier manera, partimos de la base de que en el país y en la región no existía gente con capacidad técnica para llevar adelante ese tipo de controles. Nosotros vamos a tomar conocimiento de la tecnología de perforación, más que nada del mar. En los últimos seis años se ha hecho un gran esfuerzo por parte de Ancap para formar a esos profesionales. Como sabrán, hay normas que dicen que lo que yo invierto en capacitación, la gente lo tiene que devolver si se retira de la empresa con equis años. Es una norma muy vieja que existe en Ancap, pero con eso no alcanza. Estos son profesionales muy preciados, lo que motivó que -con el mismo criterio que se valoraron en todos los cargos y Gerencias de Ancap- hubiera una revalorización del salario. Entonces, al igual que como se procedió cuando se revaloraron los cargos de oficial de taller, hubo un período de retroactividad. Eso hace que este tema sea así. Vale la pena aclararlo porque esto tiene una razón de ser, una justificación, que podrá compartirse o no. El Directorio de Ancap entendió razonable adecuar los salarios para que esos funcionarios siguieran en la empresa porque los necesita.

SEÑOR VIDALÍN.- Agradecemos mucho la presencia del señor Vicepresidente de Ancap y de sus asesores.

Queremos manifestar preocupación o interés por el planteamiento realizado por los señores González y Herrera. Nuestra preocupación se debe, en parte, a las fotos que ustedes han visto, pero, fundamentalmente, a la última frase que manifiesta el señor González. Quizá, sea una manifestación excesivamente alarmista, pero como ciudadano de Montevideo -así me siento-, indudablemente me preocupa y mucho.

Dice el señor González: "Quiero acotar que en mi caso personal tanto me da volver al trabajo como no hacerlo. Eso no me interesa: lo que me importa es lo que están haciendo, porque Ancap es de todos y nosotros somos quienes vamos a pagar esto a través de impuestos, etcétera, y si llega a pasar algo en Ancap, de Montevideo no queda nada. Dios nos libre y guarde, pero de haber una explosión en Ancap, generaría un cráter de seis kilómetros de diámetro. Eso se lo pueden preguntar a cualquier ingeniero, y la verdad es que las cosas que están haciendo son muy graves".

No quiero ser alarmista, lo quiero tomar como una expresión, quizá, de dolor o de frustración, pero pido al señor Vicepresidente que él mismo lo constate -con esa calidad humana que posee y con la camiseta de Ancap puesta hasta los tobillos como la tiene- y dé a esta Comisión la tranquilidad de que estas son solo palabras y que los hechos no coinciden en absoluto con esto.

Gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión toma la solicitud planteada por el señor Diputado Vidalín y pide una respuesta a esa problemática lo más rápido posible, porque podría ser grave, si fuera verdad lo que se ha expresado.

SEÑOR RIET.- Tenemos la preocupación; sabemos de los problemas y el riesgo que ello conlleva. Es una planta que se hizo fuera de la ciudad, pero que hoy está ubicada en el medio de ella. Eso no es lo más conveniente porque es una planta con riesgos y, obviamente, compartimos la prioridad de este tema.

Con la Federación Ancap hemos acordado, en el trabajo bipartito o tripartito con la Inspección General del Trabajo, que lo relativo a controlar los aspectos de seguridad de la planta está por arriba de cualquier otra reivindicación. Cuando hay un conflicto, suele ocurrir que, como primera medida, se diga "me retiro de la Comisión bipartita". También hemos acordado que en materia de seguridad tenemos que seguir trabajando -esperemos que eso se siga cumpliendo- porque siempre hay más para hacer. Por más problemas que haya en la empresa, este es un tema prioritario que no hay que descuidar. Somos conscientes de ello los trabajadores y los directivos.

Es así que tomamos la preocupación del Diputado y asumimos la responsabilidad de brindar una respuesta al respecto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchas gracias por su comparecencia.

(Se retira de Sala el Vicepresidente de Ancap y sus asesores)

SEÑOR PUIG.- Quiero plantear tres puntos.

El primero es que el Sunca nos volvió a plantear -sé que en la Comisión todos estamos atrás de ese tema- lo relativo al Focer. En ese sentido, habría que hacer alguna gestión porque el acuerdo entre el Sunca, las cámaras empresariales y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es que las modificaciones entren en vigencia a partir del 1º de enero. Por lo tanto, estamos bastante limitados de tiempo.

(Diálogos)

——Tengo entendido que ese tema entró ayer al Parlamento y que ahí lo iban a derivar.

Por otra parte, quiero saber si estamos en condiciones de incorporar la minuta relativa a la salud y seguridad en minas.

(Diálogos)

——Por último, quiero plantear la posibilidad de aprovechar el día que habrá sesión extraordinaria -creo que se votó la sesión para el próximo martes 18- para reunirnos en Comisión a fin de tratar temas que tenemos pendientes. Tal vez, podríamos reunirnos martes y miércoles.

SEÑOR ABDALA.- Me interesaría que el martes o el miércoles se incluyera a la delegación de los funcionarios del Ministerio de Turismo que estaban afectados al carné de salud.

SEÑOR PRESIDENTE.- Por ahora, tenemos agendada una sola reunión de la Comisión, que es la del día 19, pensando que iba a haber dos sesiones extraordinarias del plenario. Sin embargo, ayer se votó solo la del día martes 18 a la hora 15. La propuesta es sesionar el 18 a la hora 10. Para esa reunión ya se había incluido a la delegación del Ministerio de Turismo y Deporte, la empresa Larrosa -que solicitó ser recibida y la Comisión resolvió por unanimidad aceptar esa solicitud- y la Federación de la carne por la situación del frigorífico Colonia, en la localidad de Tarariras.

También se va a votar una sesión extraordinaria del plenario para el día 27. En caso de que quedara algo en el tintero, podríamos reunirnos también ese día.

(Diálogos)

SEÑOR VIDALÍN.- Hoy había una manifestación del Foica afuera del Palacio, presentando un folleto en el que insisten con eso que no hemos logrado concretar entre las tres Comisiones del Parlamento y el Poder Ejecutivo: una Comisión especial para el tratamiento de su problemática. No sé de qué manera actuar frente a eso, tratando de entusiasmar a las otras Comisiones para abordar este tema, pero aparentemente no hay interés ninguno.

SEÑOR PUIG.- Hoy el Foica hizo una movilización muy importante, con gente del interior y demás. Ellos están tratando de saber cuáles serían los mecanismos necesarios, pero al mismo tiempo habría que crear ese grupo que planteaba el señor Diputado Vidalín, asunto con el que venimos insistiendo hace tiempo sin éxito. Obviamente, en materia de seguro de paro, habría que avanzar conjuntamente con el Poder Ejecutivo por la prioridad que tiene en el tema. Esa es una de las preocupaciones dado que a pesar de que se sigue avanzando en la faena y demás, la cantidad de jornales de trabajo sigue disminuyendo. Esa es una preocupación de toda la industria. Por lo tanto, habría que abordar ese tema.

SEÑOR PRESIDENTE.- Cuando tengamos la versión taquigráfica va a quedar en claro cuál es la posición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social frente a los dos temas planteados.

Ayer el Ministro de Trabajo y Seguridad Social nos recordó que hay una Comisión en la que está trabajando el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, con el de Industria, Energía y Minería y el de Trabajo y Seguridad Social a fin de instalar la mesa sectorial con la que hemos insistido en más de una oportunidad, como Comisión, y con respecto a lo cual no hemos tenido respuesta de las otras dos Comisiones de la Cámara de Diputados.

En cuanto al seguro de paro, ayer el Ministro también habló del tema y planteó que no había necesidad de un seguro de paro especial como pedía el Foica. De cualquier manera, el martes 18, cuando los recibamos, tendremos en nuestro poder la versión taquigráfica y podremos intentar algún tipo de acercamiento con el Ministerio y el BPS.

Si no hay más asuntos a considerar, se levanta la reunión.